

Harri Lämsä

ROTARYPIIRIN 1400 VAPAAEHTOISTOIMINNAN JA JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN SEKÄ KATSAUS NYKYTILASTA

ROTARYPIIRIN 1400 VAPAAEHTOISTOIMINNAN JA JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN SEKÄ KATSAUS NYKYTILASTA

Harri Lämsä
Opinnäytetyö
Kevät 2016
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä: Harri Lämsä

Opinnäytetyön nimi: Rotarypiiriin 1400 vapaaehtoistoiminnan ja johtamisen kehittäminen sekä katsaus nykytilasta

Työn ohjaaja: Eija Svanberg

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Kevät 2016

Sivumäärä: 52+ 3

Työn toimeksiantajana toimi Rotarypiiri 1400. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Rotarypiiriin 1400 jäsenten tyytyväisyys toimintaan ja johtamiseen sekä miksi jäsenet liittyvät Rotaryyn ja ovat toiminnassa mukana. Opinnäytetyön tietoperusta käsittelee vapaaehtoistoimintaa ja vapaaehtoistoiminnan johtamista.

Tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen kokonaistutkimus, joka sisälsi laadulliselle tutkimukselle ominaisia avoimia kysymyksiä. Toisena tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen avoin haastattelututkimus, jota käytettiin tietoperustan täydentämiseen. Tutkimuslomake lähetettiin jokaiselle jäsenelle sähköpostin välityksellä. Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin ajalla 31.3-13.4.2016, jolloin jäsenillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn lähes kaksi viikkoa. Vastauksia kertyi 464 kappaletta ja ne käsiteltiin Webropol-ohjelmalla.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että Rotarypiiriin jäsenet ovat tyytyväisiä toimintaan ja johtamiseen. Tutkimustulosten mukaan suurin osa Rotaryn jäsenistä on toiminnassa mukana, sillä he haluavat oppia uutta ja kokevat tarvetta tehdä hyvää. Vähiten jäsenet kokivat tarvetta osallistua Rotarypiiriin 1400 yhteisiin projekteihin ja vastaajat eivät kokeneet motiivia haluan käyttää vapaa-aikani yleishyödylliseen toimintaan niin tärkeänä kuin muita motiiveja.

Tutkimustulosten perusteella Rotarypiiri 1400 saa jäsenet sitoutumaan rotarytoimintaan paremmin mukaan hyvin suunnitellulla viikko-ohjelmalla ja tasapuolisella kohtelulla. Uusien jäsenten saavuttamiseksi tarvitaan Rotaryn tunnettavuuden lisäämistä, joka voidaan tuottaa tehostamalla markkinointia. Osa jäsenistä toivoo rotaryjärjestön uudistavan toimintatapojaan ja joidenkin sääntöjen löyhentämistä. Jäsenet odottavat johtajalta selkeää, innostavaa ja tasapuolista johtamista.

Asiasanat: Rotary, vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistoiminnan johtaminen, motiivit

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree program in Business Economics

Author: Harri Lämsä

Title of thesis: The current state of Rotary District 1400 and suggestions for the voluntary activity and the leadership

Supervisor: Eija Svanberg

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2016 Number of pages: 52+3

The work was commissioned by Rotary District 1400. The purpose of this study was to find out member satisfaction towards the activity and the leadership within the district, and why the members had affiliated the activity. The data base for this thesis deals with themes of volunteering and leading of it.

The method used for this thesis was a quantitative research, which included also open-ended questions characteristic for qualitative researches. As the second method a qualitative structured interview was used to support the theory. The questionnaire was sent to each member via e-mail and executed during 31.3-13.4.2016, so the members had two weeks of time to answer the survey. The total amount of replies was 464 and they were processed in a data program called Webropol.

Based on the results from the research, the member satisfaction of the Rotary District towards activity and the leaders is high. The results showed that the majority of the Rotary members are involved because they feel the need of learning new and doing something good. The least the members felt towards the Rotary District 1400 were the participation in joint projects and the motive of "I want to use my leisure time in a non-profit activity" was not as important for the respondents as the other.

Based on the results of the research, the Rotary District 1400 gets the members better engaged in Rotary activities by a well-planned week-schedule and an equal treatment of the members. To achieve new members, the Rotary awareness should be enhanced by intensifying the marketing. Some members also hope that the Rotary organization would reform the course of action and to make some rules more loose. Members are expecting from the leader a clear, inspiring and equal leadership.

Keywords: Rotary, volunteering, leadership of volunteering, motives

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Työn tavoitteet ja tutkimusongelmat	6
1.2	Opinnäytetyön tietoperusta ja keskeiset käsitteet	7
2	ROTARYJÄRJESTÖN TOIMINTA.....	9
2.1	Rotarytoiminta Suomessa	11
2.2	Rotarypiiri 1400	12
3	VAPAAEHTOISTOIMINTA	14
3.1	Vapaaehtoistoiminnan muutokset järjestöissä.....	16
3.2	Vapaaehtoistoiminnan motiivit.....	18
4	VAPAAEHTOISTOIMINNAN JOHTAMINEN	24
4.1	Johtaminen järjestössä.....	26
4.2	Jatkuvuus ja muutosjohtaminen järjestöissä	27
5	TUTKIMUSPROSESSI	30
5.1	Tutkimusmenetelmät	30
5.1.1	Kvantitatiivinen tutkimus.....	30
5.1.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	31
5.2	Kyselyn toteutus	32
6	TUTKIMUSTULOKSET	34
6.1	Vastanneiden taustatiedot.....	34
6.2	Jäsenten tyytyväisyys toimintaan	36
6.3	Jäsenten motiivit rotarytoimintaan	38
6.4	Tyytyväisyys oman rotaryklubin johtamiseen	41
6.5	Mielipiteet hyvästä johtamisesta Rotaryssä.....	42
6.6	Uusien jäsenten hankkiminen.....	43
6.7	Jäsenten sitoutuminen rotarytoimintaan	45
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEOITA ROTARYPIIRILLE 1400 JÄRJESTÖN TOIMINNAN KEHITTÄMISEKSI	47
8	POHDINTA	49
	LÄHTEET	51
	LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Vapaaehtoistoiminnalla on suuri merkitys suomalaisessa yhteiskunnassa sekä ympäri maailmaa eri yhteiskunnissa. Suomalaisista noin kolmasosa on mukana jossakin vapaaehtoistoiminnassa ja yleisimmät motiivit osallistumiseen ovat auttamisenhalu, ylimääräisen ajan käyttäminen yleishyödylliseen sekä verkostoituminen samanlailla ajattelevien ihmisten kesken. (Yeung 2002, 24, 32, 33). Vapaaehtoistointa on palkatonta työtä, jota tehdään omaehtoisesti yksittäisten ihmisten tai yhteisöjen hyväksi. (Laimio & Välimäki 2011, 9-10).

Nykyisin on alettu keskittymään yhä enemmän itse vapaaehtoiisiin ja heidän motiiveihinsa. Vapaaehtoisen tulee selkeästi tiedostaa omat motiivinsa, jotta toiminnasta saadaan jatkuvaa. (Laimio & Välimäki 2011, 16, 18.) Vapaaehtoisten johtamisella on suuri merkitys järjestön menestymiseen. Hyvä johtaja on suunnannäyttäjä, joka voi saada hyvällä johtamisella toimintaan 50 prosenttia tehoa lisää. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Rotary Internationalin Pohjois-Suomen Rotarypiiri 1400, joka toimii vapaaehtoistoiminnan periaatteella. Rotareiden toiminta-ajatus perustuu eettisyyteen ja heidän tunnuslauseensa on **”Palvelu itsekkyuden edelle”**. Rotarit ovat olleet organisoimassa maailmassa merkittäviä hankkeita, joista merkittävin hanke on polion kitkeminen lähes kokonaan pois maailmasta. (Suomen Rotary 2015a, viitattu 27.2.2016.)

Opinnäytetyö tehtiin Rotarypiiri 1400:lle, jonka jäsenmäärä on laskenut noin kaksi prosenttia useamman vuoden ajan. Järjestössä on edelleen kuitenkin merkittävä määrä jäseniä, joille toiminta on tärkeää. Lähitulevaisuudessa vaarana on, että piiri ei pysty täyttämään Rotary Internationalin säännöksiä pysyä itsenäisenä Rotarypiirinä. Rotarypiiriin tulee kattaa vähintään 1100 jäsentä sekä 33 klubia. Piirillä 1400 on tällä hetkellä noin 1130 jäsentä, mikä hipoo Rotary Internationalin säännösten vähimmäismäärää. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016; Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

1.1 Työn tavoitteet ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miksi jäsenet ovat mukana toiminnassa ja mikä on Rotaryn jäsenten tyytyväisyys toimintaan ja johtamiseen. Seuraavan kauden piirikuvernöörinä toimiva

Jorma Kinnunen toivoo, että opinnäytetyön avulla löytyy tieto siitä, miten jäsenet viihtyvät järjestössä, miten toimintaa voisi kehittää ja säilyttää jäsenmäärä. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää edistämään nykyisten jäsenten tyytyväisyyttä sekä löytää uusia keinoja jäsenhankintaan. Lisäksi kyselyn tavoitteena oli kartoittaa jäsenten toiveita Rotarypiiriin johtamiseen liittyen. Samalla työ osoittaa jäsenille, että heidän panostustaan halutaan mukaan kehittämiseen.

Opinnäytetyö käsitteli kahta tutkimusongelmaa:

1. Miksi jäsenet liittyvät rotaryjärjestöön ja ovat mukana toiminnassa?
2. Miten tyytyväisiä Rotaryn jäsenet ovat toimintaan ja johtamiseen?

Tutkimusongelmat olivat ajankohtaisia, sillä Rotarypiiriin 1400 jäsenmäärä on vähentynyt ja toimintaan halutaan tuoreita näkemyksiä. Ensimmäisessä tutkimusongelmassa etsittiin vastauksia motiiveihin, miksi kuulua järjestöön ja olla mukana toiminnassa. Toisessa tutkimusongelmassa keskityttiin tutkimaan jäsenten tyytyväisyyttä toimintaan ja johtamiseen. Jäsenten tyytyväisyys toimintaan ja johtamiseen on tärkeää järjestön menestyksen kannalta tulevaisuudessa.

1.2 Opinnäytetyön tietoperusta ja keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön teorian tietoperusta koostui kirjallisuudesta, haastatteluista ja sähköisistä lähteistä. Kirjallisuus käsitteli lähinnä vapaaehtoistoiminnan muutoksia ja motiiveja järjestöissä ja tärkeimpinä lähteinä käytetään Anne Birgitta Yeung teosta Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - Ihanteita vai todellisuutta (2002), sekä Laimion & Välimäen verkkojulkaisua Vapaaehtoistoiminta kehittyä (2011). Tärkeässä roolissa oli myös vapaaehtoistoiminnan johtaminen, josta teoria koostuu vapaaehtoistoiminnan, järjestöjohtamisen kirjallisuudesta sekä kahdesta haastattelusta. Opinnäytetyössä haastateltiin Rotarypiiriin 1400 nykyistä piirikuvernööriä Juha Risteliä sekä seuraavan kauden kuvernööriä Jorma Kinnusta. Rotarytoiminnan motiiveja ja tyytyväisyyttä on selvitetty kyselytutkimuksella.

Opinnäytetyössä käytettiin sekä kvalitatiivista avointa haastattelututkimusta tietoperustan täydentämiseen että kvantitatiivista kokonaistutkimusta jäsenistölle. Haastattelujen avulla haluttiin varmistaa opinnäytetyön tietoperusta ja tehdä tutkimuksen rajaukset. Kyselyyn oli tavoitteena ottaa mukaan koko jäsenistö ja kysely suoritettiin sähköisesti järjestön tiedottajan välityksellä. Tulokset käsiteltiin taulukoiden muodossa sekä avoimet kysymykset laadullisen tutkimuksen menetelmillä.

Opinnäytetyö sisältää seitsemän lukua. Ensimmäisessä luvussa ovat johdanto, taustaa, tutkimustavoitteet, tutkimusongelman sekä tutkimusmenetelmät. Toinen luku esittelee rotaryjärjestön historiaa sekä toiminta-ajatuksia maailmanlaajuisesti että paikallisesti. Kolmannessa luvussa käsitellään vapaaehtoistoimintaa, ja motivaatio on keskeisessä roolissa. Neljäs luku sisältää vapaaehtoistoiminnan johtamista ja johtamisen muutoksia järjestöissä. Viides luku kuvaa tutkimusprosessia ja tulokset esitetään luvussa kuusi. Seitsemännessä luvussa ovat johtopäätökset ja kehittämisideat Rotarypiirille 1400. Kahdeksas luku sisältää opinnäytetyöntekijän pohdinnan.

2 ROTARYJÄRJESTÖN TOIMINTA

Rotary on kansainvälisesti toimiva palvelujärjestö, jonka toiminta pohjautuu eettisyyteen. Rotarysäätiön toiminta-ajatuksena on hyvien asioiden edistäminen ja merkittävimmän hankkeen tavoitteena on ollut polion hävittäminen kokonaan maailmasta. Hankkeessa on onnistuttu hyvin, sillä poliotapausten määrä on vähentynyt 99 prosenttia. Tunnettavuutta järjestö on saanut muun muassa maailmanlaajuisella nuorisovaihdoilla sekä muilla humanitaarisilla hankkeilla. (Suomen Rotary 2015a, viitattu 22.2.2016.)

Järjestö on perustettu Chicagossa vuonna 1905. Perustaja oli Paul Harris. Järjestön tapaamisiin kokoontui samanhenkisiä liikemiehiä, joiden ensimmäisenä tehtävänä oli kotikaupunkinsa liikemoraalin parantaminen. Myöhemmin toiminta-ajatus laajentui ympäröivän yhteiskunnan parantamiseksi, josta jatkuvaksi maailmanlaajuiseksi määränpääksi. Eurooppaan Rotary saapui vuonna 1911, kun ensimmäinen rotaryklubi perustettiin Lontooseen. Tänä päivänä on rotaryklubeja 34 000, joissa on jäseniä yli 1,2 miljoona, mikä koostuu 200 eri maasta ja itsehallintoalueesta. (Suomen Rotary 2015a, viitattu 22.2.2016; Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Maailman mittareissa Rotaryn jäsenmäärä on kasvussa, sillä kasvua tapahtuu eniten uusimmissa maissa. Länsi-Euroopan maissa jäsenmäärät ovat pääosin laskussa ja vuosikymmenien aikana jäsenmäärä on vähentynyt noin 10 %. Rotary International järjestö on huomionut jäsenmäärien laskun ja on alkanut panostaa jäsenhankintaan. Järjestölle jäsenten pysyvyys on elinvoima kysymys, sillä se takaa jatkuvuuden toiminnalle. Tällä hetkellä Rotary Internationalin kaksi tärkeintä tavoitetta ovat PolioPlus-ohjelma sekä jäsenmäärän säilyttäminen. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Rotarysäätiö on keskeisin ja näkyvin osa Rotarytoiminnassa. Säätiö täyttää pian 100 vuotta ja on maailman suurimpien ja merkittävämpien säätiöiden joukossa. ”Rotarysäätiön toiminta-ajatus on maailman kansojen yhteisymmärryksen ja ystävyyden edistäminen tukemalla konkreettisia ja aktiivisia projekteja, jotka ovat yleishyödyllisiä, humanitaarisia, pedagogisia tai muuten kannustavia” (Suomen Rotary 2015b, viitattu 11.3.2016). Rotaryklubit sekä yksityiset henkilöt lahjoittavat säätiölle vuodessa merkittäviä summia rahaa. Tuotot käytetään laajasti kansainväliseen tuki ja avustustoimintaan. Rotarysäätiö on käyttänyt jo vuodesta 1985 lähes kolmasosan lahjoituksista rotarien

mittavaan PolioPlus ohjelmaan. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016; Suomen Rotary 2015b, viitattu 11.3.2016.)

Kinnusen mukaan Rotarytoiminta pohjautuu jäsenyyteen, rotarytoimintaan ja Rotarysäätiöön. Jos jokin näistä kolmesta elementistä unohtuu, niin toiminta ei vastaa Rotaryn tunnusmerkkejä. Kinnunen perusteli väitettä seuraavasti. Toimintaan liittyy hyväntekeväisyyttä erilaisten projektien avulla sekä yhdessä olemista ja uuden oppimista. Rotarytoiminta rahoitetaan jäsenmaksuilla ja lahjoituksilla, minkä pohjalta Rotarysäätiö toimii ja saa jatkuvuutta. Rotarysäätiön ollessa mukana toiminnassa on toiminta perusteltua rotarytoimintaa. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Rotaryn toimintaperiaatteet ovat ajan kuluessa pysyneet lähes samana. Rotarypiirejä on yhteensä 534 ja lähtökohtana on klubien itsenäisenä pysyminen. Toiminnan klubeissa pitää olla Rotaryn periaatteiden mukaista. Rotaryn jäseneksi pääsee henkilö, jolla on hyvä maine ja joka on ammattinsa arvostettu edustaja. Jokainen jäsen luokitellaan johonkin tiettyyn ammattiryhmään, joka edustaa omaa ammattialaa. Ensimmäisenä tehtävänä on kirjoittaa liittymissopimus, joka hänen täytyy myös sisäistää. Liittymissopimuksen aatepohjaan liittyy neljän kysymyksen koe: ”onko tämä totta, onko tämä oikeudenmukaista kaikkia asianosaisia kohtaan, luoko tämä hyvää tahtoa ja parantaako tämä ystävyyssuhteita ja onko tämä kaikkien osapuolien edun mukaista” (Suomen Rotary 2015c, viitattu 18.3.2016.) Klubinhallitus käsittelee jäsenhakemuksen, joka julkaistaan seuraavassa kokouksessa. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016; Suomen Rotary 2015c, viitattu 18.3.2016.)

Rotaryn tunnuslause on Service Above Self, joka suomeksi tarkoittaa ”Palvelumieli itsekkyyden edelle”. Tunnuslause on ollut käytössä vuodesta 1950 ja se on muodostanut rotaryn aatteellisen pohjan. (Nordqvist 2001, 10.)

Rotarytoiminnalle on määritetty seuraavat tavoitteet:

Rotaryn tavoitteena on vaalia palvelemisen ihannetta kaiken arvossapidetyn yritteliäisyyden perustana, edistämällä tuttavuussuhteiden syntymistä ja siten luomalla tilaisuuksia palvelemiseen.

Vaalimalla liike- ja ammattimoraalia ja arvostamalla kaikkea hyödyllistä työtä sekä opastamalla jokaista rotaria näkemään oma ammattinsa tilaisuutena palvella yhteiskuntaa.

Innostamalla jokaista rotaria toteuttamaan palvelemisen ihannetta yksityiselämässään, ammatissaan ja yhteiskunnan jäsenenä.

Edistämällä kansojen välistä yhteisymmärrystä, hyvää tahtoa ja rauhaa palvelemisen ihan-
teen yhdistämien työn ja toiminnan ihmisten välisen ystävyyden avulla. (Suomen Rotary
2015c, viitattu 22.2.2016.)

2.1 Rotarytoiminta Suomessa

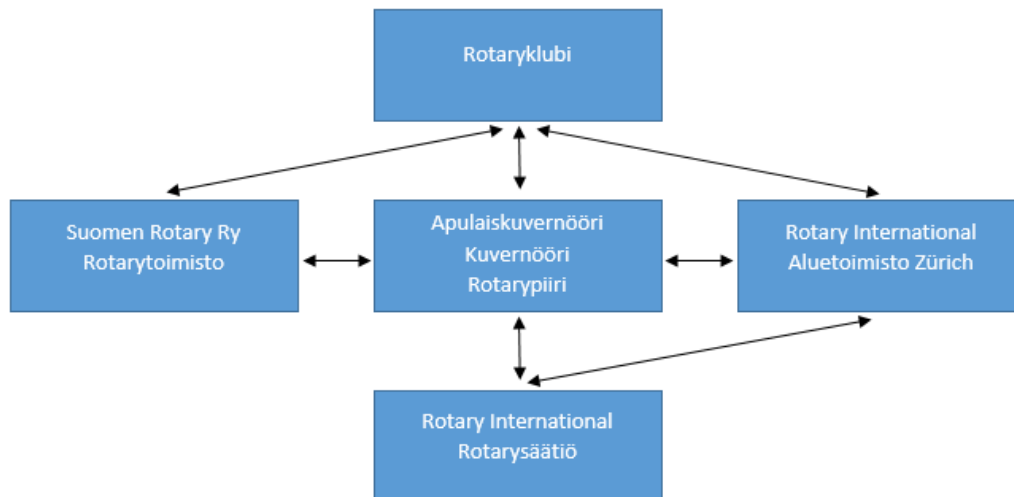
Rotarytoiminta on vapaaehtoistoimintaa, jota tehdään omaehtoisesti ja palkatta. Rotaryklubit kut-
suvat jäsenekseen henkilöitä, jotka ovat paikkakunnan hyvämaineisia liike- ja ammattialojen arvos-
sapidettyjä henkilöitä. Säännölliset tapaamiset eri ammattiedustajien kesken lisää ymmärrystä eri
ammattiryhmistä. Samalla lisääntyvät mahdollisuudet oman yhteiskunnan pääoman edistämiseen.
Jokainen rotaryjäsen kuuluu johonkin tiettyyn klubiin, missä voi vaikuttaa asioihin ja edistää Rota-
ryiden tavoitteita. (Suomen Rotary 2016d, viitattu 22.2.2016.)

Suomeen Rotarytoiminta saapui vuonna 1926, jolloin Helsinkiin perustettiin ensimmäinen rotary-
klubi. Suomessa on 298 ja Virossa 17 Rotaryklubia, jotka kuuluvat Suomen Rotaryorganisaatioon.
Suomessa rotarytoiminta on jaettu kuuteen eri piiriin, joissa yhteensä jäseniä on 11 560 ja joista
560 jäsentä koostuu Virossa. (Suomen Rotary 2016a, viitattu 22.2.2016; Kinnunen, haastattelu
26.2.2016). Rotaryliike on saavuttanut Suomessa merkittävän aseman kansainvälisellä tasolla.
Suomi sijoittuu maailmanlaajuisesti viidennelle sijalle rotaritiheydessä (Nordqvist 2001, 15). Suomi
on saanut tunnettavuutta Rotaryssä, sillä suomalaisia jäseniä on ollut merkittävässä tehtävissä Ro-
taryssä maailmalla. (Risteli, haastattelu 7.3.2016).

Rotaryn toimintaperiaatteet ovat samat myös Suomessa. Suuria kulttuurieroja maiden välillä on,
mutta toiminnan kuuluu olla Rotaryn sääntöjen mukaista. Myös Suomen sisällä piirien välillä on
merkittäviä eroavaisuuksia. Periaatteena on, että jokainen piiri toimii itsenäisesti, mutta tarvittaessa
yhteistyö on sallittu. Rotaryn imago on myös Suomessa hyvä ja arvostettu, mutta ongelmana on
ihmisten tietämättömyys järjestöstä. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016; Risteli, haastattelu
7.3.2016.)

Kuvio 1 kertoo rotaryjärjestön organisaatiosta. Järjestysmuoto ja klubin säännöt ohjaavat järjestön
toimintaa. Jäsenet kuuluvat tiettyyn klubiin, jota ohjaa jäsenistön valitsema klubipresidentti ja klu-
bihallitus. Suomessa on kuusi rotarypiiriä ja jokaista piiriä ohjaa oma kuvernööri. Kuvernööri on
vastuussa johdettavasta rotarypiiristä ja vastaa siitä Rotary International'lle. Rotary Internationalin
tehtävänä on tukea ja ohjata klubeja Rotaryn tavoitteiden saavuttamiseksi. Toiminnan kannalta on

tärkeää, että klubit ovat aktiivisesti yhteydessä muihin rotaryorganisaatioihin. (Suomen Rotary 2016e, viitattu 22.2.2016.)



Kuvio 1. Rotaryjärjestön organisaatio (Suomen Rotary 2016e)

2.2 Rotarypiiri 1400

Rotarypiiri 1400 on maantieteelliseltä alueeltaan suurin Suomessa ja kattaa puolet Suomen pinta-alasta. Piiriin 1400 kuuluu Pohjois-Suomi. Piirillä on klubeja 39 sekä lisäksi Rotaract-klubi ja Interact-klubi. Piiri 1400 on merkittävä, sillä piirin klubit ja yksittäiset henkilöt lahjoittavat suomalaisista piireistä eniten rahaa Rotarysäätölle. (Rotarypiiri 1400 2016, viitattu 28.2.2016; Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

Jäsenten määrä on ollut viime vuosina laskussa, joten piirin tavoitteena on kasvattaa nykyistä 1130 jäsenen määrää. Piirille 1400 on ensiarvoisen tärkeää säilyttää nykyinen jäsenmäärä, sillä Rotaryn säännöt sanovat, että yhdellä Rotarypiirillä on oltava vähintään 1100 jäsentä ja 33 klubia säilyäkseen itsenäisenä piirinä. Jos tavoitteita ei saavuteta, toimenpiteenä on muodostaa Rotary Internationalin kanssa kehityssuunnitelma jäsenmäärän kasvattamiseksi. Jäsenmäärän laskiessa liian matalaksi syntyy riski klubien elinvoimasta ja sitä kautta taloudesta, sillä jäsenmaksuista ei kerry riittävästi tuloja. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016; Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

Kinnusen mukaan Rotarypiirin 1400 keski-ikä on korkea, sillä 60 vuotta täyttäneitä jäseniä on 53 %. Järjestössä keski-ikä nousee väistämättä vanhojen jäsenten ikääntyessä, jos uusia nuoria jäseniä ei saada merkittävästi. Piiri on jakautunut sukupuolittain siten, että miehiä on 84 % ja naisia 16 %. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Tällä hetkellä piirillä on jäsenhankintakampanja. Piirin tarkoituksena oli teettää Rotarylehti piirin jokaiselle asukkaalle, mutta se todettiin liian kalliiksi. Ristelin mukaan korvaavaksi viestintäkeinoksi on mietitty digilehteä, joka tulee huomattavasti edullisemmaksi. (Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

Tämän kauden piirikuvernöörinä toimii Oulun yliopiston professori, erikoislääkäri Juha Risteli. Hän 65-vuotias ja on liittynyt Rotaryhin 15 vuotta sitten vaimonsa innoittamana. Hän on toiminut Rotaryssä useissa tehtävissä kuten sihteerinä, klubin presidenttinä ja nyt kuvernöörinä. Rotarykoke-
musta hänellä on kertynyt paljon ja se on velvoite, jotta voi toimia kuvernöörinä. (Risteli, haastattelu 7.3.2016.) Seuraavan kauden 2016–2017 kuvernöörinä toimii Jorma Kinnunen. Hän on 64-vuotias ja ammatiltaan varatuomari. Kinnuselle on kertynyt kokemusta Rotarystä lähes 30 vuotta, ja on toiminut aiemmin muun muassa klubin presidentin tehtävässä. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Piirissä 1400 on Rotaract-klubi ja Interact-klubi. Rotaract-klubi on tarkoitettu 18–30 vuotiaille nuorille. Rotaract-klubin tavoitteena on vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin lähinnä projektien kautta. Tavoitteena on eettisten arvojen edistäminen johtajuudessa ja työelämässä. Interact-klubin tavoitteena on olla palvelukanava aktiivisille 12–18-vuotiaille nuorille, jotka haluavat verkostoitua ja vaikuttaa oman alueensa tulevaisuuteen. (Rotarypiiri 1400 2016, viitattu 2.2.2016.)

Rotarypiirin 1400 tavoitteena on pitää nykyiset jäsenet tyytyväisenä, ettei eroamisia synny. Uusien jäsenten hankintakampanja on meneillään, mutta tärkeintä on vanhojen jäsenyyksien säilyminen. Klubien jäsenet voivat kutsua soveltuvia henkilöitä mukaan toimintaan. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016; Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

3 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Seuraavassa luvussa käsitellään vapaaehtoistoimintaa perustuen kirjallisuuteen ja Rotarypiirin 1400 kuvernöörien haastatteluihin. Kirjallisuus pohjautuu pääosin Laimion ja Välimäen vapaaehtoistoiminnan sähköiseen julkaisuun ja Yeungin tekemään tutkimukseen vapaaehtoistoiminnasta ja haastattelut kuvaavat pitkäaikaista käytännön kokemusta vapaaehtoistoiminnasta Rotareissa.

(Yeung 2012, 11) määrittää vapaaehtoistoiminnan perinteisesti kahden käsitteen kautta: vapaaehtoisuus ja palkattomuus. Vapaaehtoistoiminta on palkatonta työtä, jota tehdään omaehtoisesti yksittäisten ihmisten tai yhteisöjen hyväksi. Vapaaehtoinen valitsee omia arvoja vastaavan yhteisön, jonka hyväksi haluaa toimia. Vapaaehtoistoiminnan nimi synnyttää paljon keskustelua ja tähän liittyy kaksi koulukuntaa. Toiset ovat tehneet selkeän eron palkkatyön ja vapaaehtoistyön välille, toiset taas haluavat korostaa työn arvoa. (Laimio & Välimäki 2011, 9-10.)

Kansainvälinen vapaaehtoistoiminnan vuosi oli 2011. Laimion ja Välimäen (2011,10) mukaan Euroopan komissio määrittelee vapaaehtoistoiminnan seuraavasti. ”Vapaaehtoistyö tarkoittaa kaikkea vapaaehtoista toimintaa, joka voi olla virallista, vapaamuotoista tai epävirallista ja jota toteutetaan henkilön omasta vapaasta tahdosta ja harkinnasta, oman motivaation perusteella ja ilman ansaitsemistarkoitusta”.

Kansainvälisessä vertailevassa vapaaehtoissektoria koskevassa tutkimuksessa vapaaehtoistoiminta on jaettu kolmeen muotoon, jotka ovat keskinäinen tuki, auttaminen ja yhteiskunnallinen osallistuminen. Suomessa vapaaehtoistoiminnan periaatteisiin sisältyy muun muassa vastavuoroisuus, yhteinen ilo, tasa-arvoisuus, vapaaehtoisuus, palkattomuus, ei-ammattimaisuus sekä luottamusellisuus. Vapaaehtoistoimijan tulee olla vaitiolovelvollinen, puolueeton ja vastuuntuntoinen. (Yeung, 2002, 11.)

Haastatteluissaan Kinnunen ja Risteli mielsivät vapaaehtoistoiminnan seuraavasti; tapa elää, tarve kuulua johonkin tiettyyn ryhmään, missä voi samaistua ja tehdä hyvää. Kinnunen painotti tärkeintä olevan, että toiminta vastaa omia arvoja ja siihen on hyvä kuulua. Vapaaehtoisuus lähtee käyntiin samalla tavalla ajattelevien ihmisten kohdatessa. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016; Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

Kinnunen toteaa vapaaehtoistoiminnan olevan laaja käsite. Rotarytoiminta on vapaaehtoistatoimintaa ja sitä on haastavaa lähteä vertailemaan eri vapaaehtoisjärjestöihin. Esimerkkinä hän käyttää Suomen Punaista Ristiä, jonka toiminta poikkeaa suuresti Rotaryn toiminnasta. Rotaryklubit voivat osallistua itsenäisesti eri projekteihin, mistä ne voivat ansaita rahaa klubin toimintaan. Oulun seudulla erään Rotaryklubin projektina on sotainvalidien ulkoilutus viikoittain. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Vapaaehtoistoiminnalle on useita määritteitä ja toimintaa voi harjoittaa monella tapaa. Vapaaehtoistoiminnan osa-alueet ovat tukea tuottava vapaaehtoistoiminta, osallistava vapaaehtoistoiminta, tuettu vapaaehtoistoiminta, vertaistoiminta, palvelutoiminta, talkoo-, keräys- ja tapahtumatoiminta, sekä järjestötoiminta ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. (Laimio & Välimäki 2011, 11.)

Tukea tuottava vapaaehtoistoiminta on heikommassa asemassa olevan henkilön auttamista jollakin tavalla. Osallistavan vapaaehtoistoiminnan ajatuksena on aktivoida sekä mahdollistaa asiakkaan osallistuminen muun muassa harrastuksiin. Tuetussa vapaaehtoistoiminnassa vapaaehtoisella ei ole riittävää taitoa osallistua toimintaan ilman toisen apua. Rajoite voi olla esimerkiksi maahanmuuttajan heikko kielitaito. Palveluja tuottavassa vapaaehtoistoiminnassa vapaaehtoinen voi tehdä itsenäisesti palvelutoimintaa, muun muassa järjestönsä nettisivujen päivitystä. Vapaaehtoistoiminnassa vertaistoiminta on samankaltaisessa elämäntilanteessa olevan henkilön tukemista ja auttamista. Talkoo-, keräys- ja tapahtumatoiminta ovat yleistä kulttuuri- ja urheilutapahtumien järjestämisessä. Järjestötoiminta ja muu kansalaisvaikuttaminen ovat suuri osa aktiivista kansalaisyhteiskuntaa. Toiminta tehdään lähes aina vapaaehtoislähtöisesti. Tästä esimerkkinä yhdistyksen hallituksen työskentely. (Laimio & Välimäki 2011, 11–12.)

Yeung (2002,10) teetti vapaaehtoistoimintaan pohjautuvan tutkimuksen, jossa tutkittiin suomalaisten osallistumista vapaaehtoistoimintaan sekä osallistumisen motiiveja ja esteitä. Tutkimus suoritettiin 997 henkilölle, joissa kohderyhmänä toimi 15–74-vuotiaat suomalaiset. Vastaajilta kysyttiin mitä heille tulee mieleen vapaaehtoistoiminnasta. Tärkeimmiksi asioiksi vastaajat mainitsivat muun muassa järjestöt, kohteet ja työmuodot, auttaminen ja hyväntekeväisyys, ilmainen apu, asian tärkeys, palkattomuus, talkoot sekä rahankeräys. (Yeung 2002, 16.)

Yeung selvitti tutkimuksessaan suomalaisten esteitä vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen. Haastateltavista lähes puolet kokivat osallistumattomuuden syyksi ajanpuutteen. Tutkimuksessa naisten

yleiseksi syyksi nousivat ajanpuute sekä terveydelliset syyt. Miehet ajattelivat, että heillä ei ole mitään annettavaa vapaaehtoistoimintaan. Nuoret perustelevat syyksi, ettei heitä ei ole kutsuttu toimintaan mukaan tai tietämättömyyden toiminnan olemassaolosta. (Yeung 2002, 44–45.)

Suomalaisista noin kolmasosa on mukana jossakin vapaaehtoistoiminnassa. Suurin vapaaehtoistoiminnan alue on urheilu ja liikunta. Toiseksi eniten suomalaiset osallistuvat sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoimintaan. Yleisimpiin vapaaehtoistoiminnan kohteisiin kuuluu myös uskonnollinen vapaaehtoistoiminta. (Yeung, 2002, 24, 26-27.)

Anne Ilvonen lainaa Kaisli Syrjästä (2003), jonka mukaan hyvin menestyvälle yhdistykselle on tunnusomaista luja, yhdenmukainen ja tiedostettu kulttuuri, jossa yhdistyksen arvoihin sidottu toiminta on keskeisessä osassa. Jäsenet liittyvät yhdistyksen toimintaan sen vuoksi, että he kokevat toiminta-ajatuksen mukaiset arvot itselleen tärkeiksi. Arvot ovat yksinkertaisesti määriteltynä käsitys yhdistyksen tavoittelemasta ja toivomasta asiantilasta. Arvot muodostavat toiminta-ajatuksen yhdistyksen olemassaololle ja ovat toiminnan selkäranka. Jos arvot kadotetaan, yhdistyksen toiminta ei välttämättä vastaa enää toiminnan tarkoitusta. Siksi onkin tärkeää, että yhdistyksen johto sisäistää arvot ja toiminta-ajatuksen, ja näyttää omalla toiminnallaan esimerkkiä muille. (Ilvonen 2011, 15-16.)

3.1 Vapaaehtoistoiminnan muutokset järjestöissä

Vapaaehtoistoiminta on kokenut muutosta erityisesti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Muutokset ajattelussa ovat erityisesti kohdistuneet itse vapaaehtoiisiin, vapaaehtoistehtäviin sekä toiminnan organisointiin. Ennen vapaaehtoistoiminnassa korostui lähinnä avun tarvitsijan näkökulma, sillä vapaaehtoisia houkuteltiin toimintaan mukaan vetoamalla avuntarpeeseen. (Laimio & Välimäki 2011, 16.)

Ristelin mukaan rotarytoiminta on kokenut muutoksen tuulia viimeisten vuosikymmenien aikana. Ennen jäseneksi otettiin pelkästään merkittäviä liikemiehiä, mutta nykyään lähes jokainen kansalainen voi liittyä rotarytoimintaan mukaan. Vuonna 1987 Rotary Internationalin säännökset muuttivat, jonka seurauksena naisille annettiin mahdollisuus tulla rotarytoimintaan mukaan. Nykypäivänä naisilla kuuluu olla yhtäläinen oikeus osallistua luottamustehtäviin, kuten klubipresidentin tai piirikuvernöörin tehtäviin. (Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

Kinnusen mukaan myös rotarytehtävissä on nähty muutosta. Rotarysäätiön merkitys koetaan yhä arvokkaammaksi ja lahjoitusten määrä on kasvussa. Rotaryklubit lahjoittavat Rotarysäätiölle merkittäviä rahallisia summia, joista klubit saavat vastineeksi arvotunnuksen ja jonka klubi myöntää soveltuvimmalle jäsenelleen. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Nykyään vapaaehtoistoiminta koetaan mahdollisuutena vaikuttaa omaan elämään ja ympäröivään yhteiskuntaan. Vapaaehtoistoiminnassa perinteiset vaikuttamisen kanavat koetaan liian kömpelöiksi ja vaikuttaminen niiden kautta hankalaksi. Yhä useammin vapaaehtoiset haluavat nähdä toiminnan vaikutukset heti tai lyhyellä aikajänteellä ja toimia sen mukaan. Vapaaehtoistoiminnalle ei enää odoteta kutsua tai lupaa tulla mukaan, vaan vapaaehtoisen kuuluu itse olla aktiivinen niissä asioissa, jotka hän kokee itselleen merkitykselliseksi. (Laimio & Välimäki 2011, 16.)

Usein käy ilmi ihmisten haluttomuus sitoutua vapaaehtoistoimintaan. Ihmisten elämäntilanteet ja -tilanteet ovat tänä päivänä kovin epävakaita. Ihmiset eivät kuitenkaan aina pakoile pelkästään sitoutumista, vaan pelkäävät lupauksien tekemistä, joiden pitämisestä ei voi olla varmoja. Vapaaehtoiset haluavat mieluummin määräaikaisiin tehtäviin, jotka sopivat heidän elämäntilanteeseensa. Vapaaehtoistoiminnasta irtautumiseen liittyy syyllisyydentunteita, joten määräaikaisesta tehtävästä on helpompi irtautua. Tällaista toimintaa vapaaehtoistoiminnan projekteissa voidaan kutsua ”neppari-vapaaehtoisuudeksi”. Vetoketjuvapaaehtoisuus mielletään pitkäaikaiseksi sitoutumiseksi samaan toimintaan tai taustaorganisaatioon. (Laimio & Välimäki 2011, 18.)

Myös Rotareissa on huomattu ihmisten haluttomuus sitoutua pitkäaikaiseksi jäseneksi. Ihmiset ovat kiireisempiä, sillä vapaa-aikaan käytettävää aikaa on yhä vähemmän. Osassa rotaryklubeissa on mahdollisuus sitoutua lyhyen aikavälin klubikohtaisiin projekteihin, jos se sopii klubin tehtäviin ja arvoihin. Rotarien jäsenyysääntöjä on löysätty. Ennen rotareja velvoitettiin osallistumaan kaikkiin viikoittain järjestettäviin klubikokouksiin, mutta nykyään riittää osallistuminen puoleen viikoittaisista kokouksista. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016; Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

3.2 Vapaaehtoistoiminnan motiivit

Jokaisella vapaaehtoistointaan osallistujalla on jokin motiivi olla mukana toiminnassa. Yleisin motiivi osallistumiseen on halu auttaa muita. Suomalaiset kokevat vapaaehtoistoiminnan läheisrakkaudeksi ja haluna ottaa vastuuta yleisiin asioihin. Auttamishalun jälkeen yleinen motiivi on ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen hyödylliseen toimintaan. (Yeung, 2002, 32–33.)

Vapaaehtoistoiminnassa auttamisen motivaatio sijoittuu kärkipäähän. Muita yleisiä motiiveja on merkityksellisyyden kokemus sekä arvostuksen saaminen voi olla yksi auttamisen motiivi. Jaksamisen ja toiminnan sisällön kannalta on tärkeää tuoda myös vapaaehtoisen egoistiset motiivit näkyväksi ja tehdä niistä suotavaa. Vapaaehtoisen toiveiden ja odotuksien täytyttyä toiminnasta tulee aidosti vastavuoroista. Vapaaehtoisen toimiessa pelkän auttamisen halun varassa voi muodostaa vapaaehtoistoiminnasta haasteellista. Auttajan ja avun vastaanottajan ajatus voi olla hyvin erilainen, ja jos yhteistyö ei tuo toivottua tulosta, syntyy helposti turhautumisia, joka voi johtaa toiminnasta luopumiseen. (Laimia & Välimäki 2011, 17–18.)

Vapaaehtoistoiminnassa naisia motivoi miehiä enemmän sosiaalisuus, mahdollisuus oppia uutta sekä auttamishalu. Nuorten motiivit kuulua toimintaan ovat paremman maailman tekeminen, kuten ympäristönsuojelu tai ihmisoikeudet sekä halua oppia uutta ja ystävien kannustus. Ikääntyneille ihmisille vapaaehtoistoiminnassa tärkeää on uusien tuttavien saaminen, oman osaamisen hyödyntäminen, mahdollisuus kokea olevansa hyödyllinen ja mielekkään tekemisen saaminen vapaa-ajalle. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2013, 34–35.)

Motiivien tiedostaminen rekrytoinnin yhteydessä on tärkeää, sillä jos vapaaehtoinen saa itsellensä hyödyllisiä ja innostavia toimintamahdollisuuksia hän on sitoutunut ja tyytyväinen. Vapaaehtoiselta tulee kysyä suoraan mikä häntä motivoi toiminnassa, sillä tiedon avulla voidaan vastata hänen odotuksiinsa. Ihmisillä on useita syitä tulla mukaan toimintaan, joten järjestön kannalta on tärkeää tarjota erilaisia motivaatiotekijöitä, joiden avulla organisaatio saa houkuteltua laajasti väkeä toimintaan. (Karreinen ym. 2013, 35.)

Ihmiset tekevät jotain sellaista, mihin he uskovat ja jolla on arvoa elämäänsä sekä palvelee jotakin itseään suurempaa päämäärää. Merkityksellisestä elämästä ihminen löytää tarkoituksen, jonka eteen hän haluaa tehdä töitä edistämällä koko ihmiskunnan mahdollisuuksia elää hyvä elämä. (Leiviskä 2011, 14–15.) Tämän kaltainen ajattelu sopii myös rotarytoimintaan.

Motivaatiolla on merkittävä vaikutus siihen, miten sitoutuneesti, innokkaasti ja määrätietoisesti panostamme tavoitteiden eteen. Ihmisellä on tärkeää huomioida omat tarpeet ja luoda sellainen ympäristö, joka auttaa motivoitumaan toiminnan kehittämiseen ja kiinnittämään huomiota tekijöihin, jotka vahvistavat tietyn tavoitteen loppuunsaattamiseen. (Leiviskä 2011, 49.)

Motivaatiotekijät ovat sisäisiä tai ulkoisia. Ulkoiset motivaatiolähteet ovat esimerkiksi taloudellisia kuten palkat ja palkkiot. Näillä voi olla vaikutusta, mutta yksin niiden avulla ei muodostu jatkuvaa motivaatiotilaa. Sisäisiä motivaatiotiloja ovat ihmisen sisäinen tarve auttaa, halu itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen, aito kiinnostus johonkin tehtävään tai aiheeseen. Sisäisesti motivoitunut kokee toiminnan itsessään palkitsevaksi eikä vaadi siitä mitään ulkoisia korvauksia. (Leiviskä 2011, 49.)

Organisaatiositoutuminen on jaettu tunneperäiseen sitoutumiseen, jatkuvuus sitoutumiseen ja normatiiviseen sitoutumiseen. Kaikki nämä kolme sitoutumislukkaa vahvistavat jäsenen pysymistä organisaatiossa, mutta jokainen näistä edustaa luonteeltaan erilaista ajattelutapaa. Tunneperäisesti sitoutuneet jäsenet haluavat antaa organisaatiolle suuren panoksen ja haluavat pysyä pitkään organisaation palveluksessa. Jatkuvuussitoutunut jäsen ei anna organisaatiolle enempää kuin on tarpeen jäsenyyden säilyttämiselle. Normatiivisesti sitoutuneet tuntevat velvollisuutta ja haluavat antaa panoksensa organisaation hyväksi. Tämä sitoutuminen ei ole kuitenkaan yhtä voimakasta kuin tunneperäinen sitoutuminen, sillä normatiivisesti sitoutunut ihminen ei koe samanlaista innokkuutta ja mukanaoloa. Tämän takia suhde organisaatioon ja muihin ihmisiin voi jäädä heikommaksi. (Leiviskä 2011, 121–122.)

Valtiotieteiden tohtori Heikki Hiilamo on kehittänyt kategoriat vapaaehtoistoimintaan, jotka on esitetty kuvassa 2. Luokittelussa käy ilmi vapaaehtoisen arvot ja motiivit osallistumiseen. Vapaaehtoistoiminnassa globaaleilla altruisteilla lähtökohtana ovat autettavien tarpeet. Yksilölliset altruistit etsivät toiminnasta vastavuoroisuutta tai omaa etua ainakin välillisesti. Omien arvojen ja perinteiden edistäminen ovat tärkeintä sovinnaisille altruisteille. Egoistinen vapaaehtoistoimija etsii suoraa hyötyä itselle. Motiiveja ei tarvitse luokitella tärkeys- tai arvojärjestykseen, mutta ne on hyvä havaita. (Laimia & Välimäki 2011, 20.)

<p>1. Globaalit altruistit</p> <p><u>vapaaehtoistoiminnan lähtökohta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • autettavien tarve <p><u>tyypillisiä vapaaehtoistoiminnan muotoja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ruuanjako asunnottomille • työleiri kehitysmaassa • vankilatyö 	<p>2. Yksilölliset altruistit</p> <p><u>vapaaehtoistoiminnan lähtökohta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • vastavuoroisuus tai välillisesti oma <p><u>tyypillisiä vapaaehtoistoiminnan muotoja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • omien lasten harrastusten tukeminen, urheiluseurat • vertaisryhmän ohjaaminen
<p>3. Sovinnaiset altruistit</p> <p><u>vapaaehtoistoiminnan lähtökohta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • omien arvojen ja perinteiden edistämien <p><u>tyypillisiä vapaaehtoistoiminnan muotoja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • aatteellinen toiminta • toiminta kotiseutuyhdistyksissä 	<p>4. Egoistit</p> <p><u>vapaaehtoistoiminnan lähtökohta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • välitön hyöty itselle <p><u>tyypillisiä vapaaehtoistoiminnan muotoja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • tapahtumien järjestämiseen osallistuminen

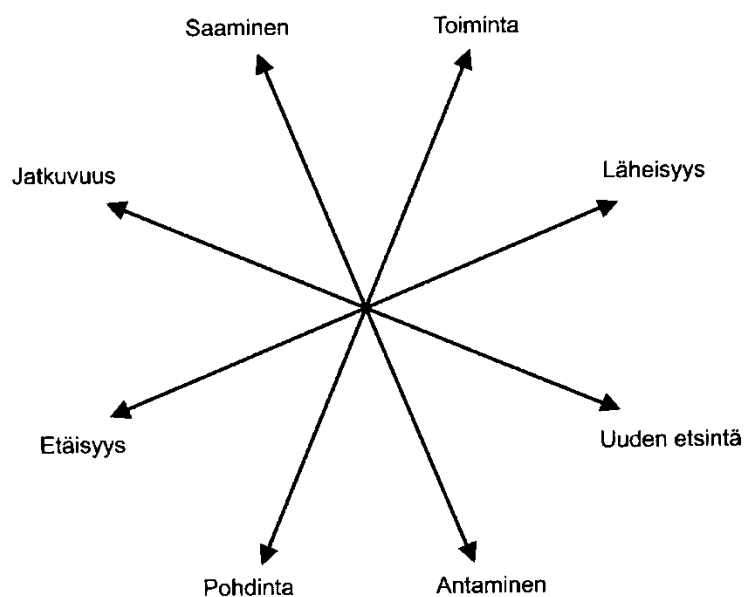
Kuvio 2. Vapaaehtoistoiminnan kategoriat (Laimio & Välimäki 2011, 21)

Vapaaehtoismotivaation timanttimalli

Motivaatio on laaja käsite ja sitä on tutkittu paljon eri näkökulmista. Tässä luvussa olen rajannut motivaatio näkökulman pelkästään vapaaehtoismotivaation timanttimalliin. Tämä malli on valittu sen takia, koska se on hyvin yleisessä käytössä vapaaehtoistoiminnan käsittelevissä kirjallisuudessa ja tutkimuksissa.

Timanttimalli kehittyi vapaaehtoistojien haastatteluiden pohjalta, pyrkimyksenä ymmärtää heidän motiivejaan kokemuksen ja toiminnan merkityksen avulla. Haastattelun perusteella löytyi 767 erilaista motivaatioilmiötä, joita Yeung kutsuu merkkiyksiköiksi. Analyysissä kaikki nämä 767 merkkiyksikköä kyetään sijoittamaan timanttimallikuvioon. Merkkiyksiköiden analyysin perusteella Yeung päätyi neljään perusulottuvuuteen, joita ovat: "Saaminen-Antaminen, Jatkuvuus-Uuden etsintä, Etäisyys-Läheisyys ja Pohdinta-Toiminta" (Yeung 2005, 105, 107, 108.)

Jokaisen näiden neljän perusulottuvuuden alapuolelle on liitetty konkreettinen esimerkki kyseisestä ulottuvuudesta. Esimerkit ovat lainattu Anne Birgitta Pessin ja Tomi Oravarsaarin julkaisusta Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä: Tutkimus Ray avustaminen sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta, joka perustuu vapaaehtoisten motiiveihin.



Kuvio 3. Vapaaehtoisмотиваation timanttimalli (Yeung 2005, 107)

Timanttimallin avulla pystytään tarkastelemaan vapaaehtoistojien motiiveja. Oikealle osoittavat neljä ääripäätä ilmaisevat vapaaehtoistojien motiivien suuntautumista itsestään pois päin: toimintoja, verkostoitumista, uusia merkityksiä ja antamista. Vasemmalle osoittavat ääripäät kuvaavat

motiiveja vapaaehtoistoimijaa itseä päin: sisäistä pohdiskelua, etäisyyttä, tuttujen teemojen jatkuvuutta ja itselle saamista. Timanttimalissa itseen päin - itsestä poispäin metaulottavuus ilmaisee, että nämä neljä ulottavuutta ovat keskeisessä vuorovaikutuksessa toisiinsa. (Yeung 2005, 108.)

Ensimmäinen ulottavuus on **saaminen-antaminen**. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoistoiminnassa saamisen motivaationa ilmenee itsensä toteuttamisen mahdollisuus, kuten omien taitojen ja kykyjen hyödyntäminen. Vapaaehtoista motivoi lisäksi mahdollinen työkokemus sekä oman ajankäytön hallitseminen. Antamisen motivaationa ilmenee halu auttaa muita ja edistää toisten hyvinvointia ja olla heille hyödyksi. Vapaaehtoiset olivat erityisen motivoituneita auttamaan vanhuksia, nuoria ja syrjäytymisvaarassa olevia. Useat vapaaehtoiset kokevat antamisen motivaation sopivan omaan luonteeseen, joka pohjana esimerkkinä muille. Motivaatio voi ilmetä henkilökohtaisissa elämäntilanteissa: olen saanut elämäni aikana apua, haluan antaa sitä eteenpäin apua tarvitseville. (Yeung 2005, 109-111.)

”Antamisen merkitys on siinä, kun ymmärtää, miten paljon vastaanottaja voi saada” (Pessi & Oravasaari 2010, 152).

Jatkuvuus-uuden etsintä on toinen ulottavuusryhmä timanttimalissa. Jatkuvuus kuvaa vapaaehtoismotivaation toivetta jatkuvuudesta. Aihepiiriin tuttuus alentaa osallistumiskynnystä sekä positiiviset kokemukset innostavat ihmisiä osallistumaan pidemmäksi aikaa vapaaehtoistoimintaan. Muita yleisiä jatkuvuuteen vaikuttavia motivaatiotekijöitä ovat oman identiteetin toteutuminen, palkkatyön korvaaminen ja oman hyvinvoinnin ylläpitäminen. Uuden etsinnän motivaatioina koetaan uutuudenviehätys, vastapaino omaan elämäntilanteeseen ja – piiriin. Motivaation taustalla voi olla tarvetta laajentaa omaa elämänpiiriä, tarvetta uuden oppimiseen ja henkilökohtaiseen muutokseen. (Yeung 2005, 112, 113.)

”Itse äitinä haen vapaaehtoistyöstä myös uusia vastauksia omiin haasteisiin kasvattajana. Henkilökohtaisesti uuden etsintä on tärkeää, se pitää minut virkeänä. Kuitenkin jatkuvuus on vapaaehtoistyön kannalta tärkeää: toteuttaa hyväksi havaittuja, ja odotettuja, tapahtumia, vuodesta toiseen.” (Pessi & Oravasaari 2010, 151.)

Etäisyys-läheisyys tarkoittavat yhdessä tekemistä. Etäisyyden motivaatiotekijät ovat joustavuus, epäbyrokraattisuus ja etäisyys. Vapaaehtoiset pitävät joustavuutta tärkeänä, sillä he voivat laittaa

omakohtaiset rajat toiminnalle, samoin kuin epäbyrokrattista ilmapiiriä. Etäisyys koetaan tärkeänä, sillä vaikka vapaaehtoinen haluaa pitää etäisyyttä muihin ihmisiin, hänellä voi olla silti tarve yhteistoimintaan ja auttamiseen. Läheisyyden motivaatiotekijät ilmenevät verkostoitumisen tarpeena sekä tarpeena kuulua johonkin, jossa on hyvä yhteishenki ja sanallista vuorovaikutusta. Vapaaehtoistoimintaa pidetään kanavana sosiaalisen vuorovaikutuksen edistämiseen ja yhteisöllisen ajattelutavan jakamiseen. (Yeung 2005, 114,115.)

”Läheisyys on tärkeää siksi että yhteisö toimii paremmin ja tehokkaammin kuin yksilö. Etäisyyskin on jossain määrin tärkeää. Pitää pystyä erottamaan oma vapaaehtoistyönsä ja vapaa-aikansa. Tiiviissä yhteisössä se voi joskus olla vaikeaa.” (Pessi & Oravasaari 2010, 150.)

Pohdinta-toiminta on timanttimallin neljäs ulottuvuus. Tämä ulottuvuus sisältää neljä teemaa, joissa elementit sijoittuvat sekä ääripäihin että välille. Vapaaehtoisen henkilökohtaiset arvot ovat merkittävässä roolissa osallistumisen kannalta. Vapaaehtoistoimintaa motivoiva tekijä voivat olla esimerkiksi roolimallit. Vapaaehtoistoiminnan kiinnostus on myös sen toiminnassa. Vapaaehtoistoimintaan osallistumalla voi käyttää ylimääräisen ajan tekemisellä, joka koetaan itselle innostavaksi, tärkeäksi ja joka sopii omiin arvoihin. (Yeung, 116-117.)

”Pohdinta ruokkii toimintaa ja toiminta ruokkii toimintaa. Pitkäjänteinen vapaaehtoistoiminta ei ole mahdollista ilman molempia.” (Pessi & Oravasaari 2010, 147.)

4 VAPAAEHTOISTOIMINNAN JOHTAMINEN

Tässä luvussa keskitytään vapaaehtoistoiminnan johtamiseen. Keskeisenä lähteenä toimii kuvernöörien haastattelut, jotka perustuvat käytännön kokemukseen. Luku pitää sisällään alaotsikoita järjestön- ja muutoksen johtamisesta.

Vapaaehtoisten johtaminen on vaativinta johtamista ja se tuo paljon erilaisia haasteita verrattuna palkkatyössä olevien ihmisten johtamiseen. Motivaation ylläpitäminen, osaamisen varmistaminen ja jaksamisesta huolehtiminen ovat vapaaehtoisten johtamisessa keskeisessä roolissa. Laadukkaasti järjestetyn vapaaehtoistoiminnan periaatteet pitää näkyä myös johtamisessa. Palkkatyössä olevan ihmisen sitouttaminen ja motivoiminen ovat erilaista kuin vapaaehtoisen sitouttaminen. (Laimia & Välimäki 2011, 50.)

Vapaaehtoisten johtajan tehtäviin ajaututaan yleensä jonkin aseman kautta, kuten puheenjohtajuuden tai ryhmänvetäjän asemasta. Vapaaehtoisten johtaminen on syytä erottaa vapaaehtoistyön tai -toiminnan johtamisesta. Vapaaehtoisten johtaminen on ihmisten ohjaamista ja kannustamista, kun taas vapaaehtoistoiminnan johtaminen on asioiden johtamista, prosessien ja resurssien yhteen tuomista. (Karreinen ym. 2010, 93.)

Haastattelussa Risteli kertoo päätyneensä kuvernööriin virkaan mielenkiinnosta kokeilla uutta. Ristelin mukaan tehtäviin pääsee klubin ehdotuksesta, mistä lopullisen päätöksen tekee Rotary International -järjestö. Tehtävään valitaan parhaiten soveltuva henkilö, jolla on laaja tietämys rotarytoiminnasta. Piirikuvernööri edustaa Rotary Internationalia yhden kauden, joka on tässä tapauksessa yksi vuosi. Todellisuudessa kuitenkin kuvernöörin virka kestää kolme vuotta, sillä kuvernöörin ensimmäisenä tehtävänä on luoda toimintasuunnitelma ja kauden jälkeen loppuraportti. Kuvernöörin tehtävänä on kiertää kaikki piirin klubit sekä ohjata ja tukea heitä kohti niitä tavoitteita. (Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

Palkkatyössä olevan henkilön suurin motivaatio on rahallinen korvaus työstä. Vapaaehtoisten johtamisessa ei ole samanlaisia kannusteita, vaan sisäinen motivaatio pitää löytää toisenlaisista asioista. Johtamisella on suuri vaikutus jäsenistön jatkuvuuteen ja sisäisen motivaation säilymiseen. (Laimia & Välimäki 2011, 50.)

Vapaaehtoisuuteen perustuvassa yhteisössä ei synny samanlaista hierarkiaa, kuin ammattiorganisaatiossa. Tämän vuoksi ammattiorganisaatiossa käytössä olevat johtamisen tavat eivät toimi samalla tavalla kuin vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoisia on haastavaa saada innostumaan toiminnasta, jos he kokevat siirtyvänsä vain työelämän johtamisesta vapaa-aikana johdettavaksi. (Ilvonen, 2011, 11.) Vapaaehtoisten johtajan tärkeänä tehtävänä on löytää vapaaehtoisten parhaat puolet ja hyödyntää taitoja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä onnistuu, jos johtaja tuntee vapaaehtoiset ja luottamus on kunnossa. (Karreinen ym. 2010, 94.)

Yhdistyksen johtamisen ei kuuluu olla perinteistä käskevää johtamista, mutta jonkun on otettava vastuu toiminnasta ja tavoitteista. (Ilvonen 2011,11). Rotarytoiminnan johtaminen toimii samoilla periaatteilla kuin vapaaehtoistoiminnan johtaminen. Johtaminen perustuu tukeen ja ohjaamiseen eikä suoraa käskyvaltaa ole. Kinnusen mukaan Rotarytoiminnassa hyvästä työstä kiitetään ja tämä on yksi johtamistapa. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

Vapaaehtoistoiminnassa johtaja on tavallisesti itsekkin vapaaehtoinen eikä hän saa työstä palkkaa. (Karreinen ym. 2010, 93). Johtajuutta voidaan kutsua toiminnaksi tai prosessiksi, jolla johtaja saa organisaation jäsenet toimimaan yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Johtajuus pitää sisällään suunnittelua, organisointia, vaikuttamista, kontrollointia, ongelmanratkaisua sekä päätöksenteon taitoja. Järjestöissä johtaminen on usein vierastettu sana ja parempana sanana pidetään järjestödemokratiaa. (Ilvonen 2011, 11.)

Asioiden johtaminen on suunnitelmallista toimintaa, asioiden sujumista ajallaan sekä sovitusta tehtävistä huolehtimista. Myös yhdistystoiminnassa asioiden ja ihmisten johtaminen liittyvät läheisesti toisiinsa. Johtamisen avulla saadaan yhdistyksen tarkoitus toteutettua sekä eri toimintojen yhteistyö ja tuloksellinen toiminta. Yhdistyksen johtohenkilöllä on monta roolia sekä yhdistyksen sisällä että suhteessa sen ympäristöön. (Ilvonen 2011, 11-12.)

Usein vapaaehtoistoiminnan johtaja on yhdistyksen keulakuva, joka edustaa yhdistystä ulospäin. Johtajan keskeinen tehtävä on päätöksenteko. Hän laittaa asioita alulle ja on innovaattori. Johtajuus voi syntyä kahdella tavalla. Muodollinen johtajuus tarkoittaa henkilöä, joka on asemansa kautta päässyt johtotehtäviin ja epämuodollinen johtajuus ihmistä, joka toimii johtajana henkilökohtaisen vaikuttavuuden avulla. (Ilvonen 2011, 12-14.)

Kinnusen mukaan hyvää johtamista Rotaryssä on suunnan näyttäminen, jäsenien mielipiteiden huomioiminen ja mielenkiintoisen toimintasuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen. Hyvä johtaja saa jäsenet viihtymään ja toimimaan kohti Rotaryn tavoitteita. Kinnunen painottaa haastattelussa, ettei johtaminen pidä olla käskevää vaan enemmänkin inspiroivaa. Kinnunen kiinnostui johtotehtävistä periaatteella: ”Olen saanut rotarytoiminnasta paljon ja haluan antaa takaisin oman panokseni”. (Kinnunen, haastattelu 26.2.2016.)

4.1 Johtaminen järjestössä

Järjestöiltä löytyy paljon omia erityisiä ominaisuuksia ja tehtäviä verrattuna julkiseen tai yksityiseen sektoriin. Järjestöt tekevät vapaaehtois- ja vertaistukitoimintaa, jotka perustuvat luottamukseen, yhteisöllisyyteen ja vastavuoroisuuteen. Järjestötyössä korostuvat aatteellisuus, arvot, identiteetti ja moraalit enemmän kuin toisilla sektoreilla. Toiminnan lähtökohtana on aatteellinen tarkoitus ja jäsenistön tahto. Järjestötyössä ulkosuhteidenhoito ja verkostoituminen ovat tärkeässä asemassa. Järjestöillä on mahdollisuus rajata tehtäviään toisin kuin julkisella sektorilla. (Somerki 2011, 16.)

Moniulotteisuus on ominaisessa osassa järjestöjohtamisessa. Järjestöjohtaja huolehtii organisaatiosta, taloudesta, ihmisistä ja strategiasta. Somerki kertoo kirjassaan suorittaneensa haastattelun järjestöjohtajille selvittääkseen heidän tärkeimmät tehtävänsä. Haastattelun perusteella tärkeimmiksi tehtäviksi muodostui ulkosuhteiden johtaminen, luottamushenkilöiden työn tukeminen, strategian pätevyys, taloushallinto, henkilöstön johtaminen sekä oman johtajuuden haltuunotto ja kehittäminen. (Somerki 2011, 16, 18.)

Järjestöjohtajalla on asemansa perusteella enemmän muodollista valtaa ja auktoriteettia kuin muilla järjestöön kuuluvilla. Johtaja voi saavuttaa myös henkilökohtaista arvovaltaa, mikäli on onnistunut saavuttamaan alaistensa kunnioituksen ja luottamuksen. Yleensä johtajalla on merkittävää asiantuntemusta ja sen myötä asiantuntijavaltaa jollakin järjestön osaamisalueella. Johtajan heikkoutena voi olla, että hän ei pysty erottamaan järjestön asema- ja asiantuntijavaltaa toisistaan ja kuvittelee, että hänen pitää osata ja olla mukana jokaisessa tehtävässä. Johtajan pitää osata delegoida tehtäviä ja saada näin organisaation voimavarat esiin. (Somerki 2011, 49–50.)

4.2 Jatkuvuus ja muutosjohtaminen järjestöissä

Vapaaehtoistoiminnassa johdon oma työtyyli on ratkaisevassa asemassa muutoksen läpivientiin. Myönteisellä tarmokkaalla ja läsnä olevalla johtajalla on erinomaiset mahdollisuudet saada nopeasti muutokselle suunta. (Valpola 2004, 53.)

Muutosjohtamisen haluttuun tulokseen saattamiselle on tärkeintä määritellä, mitkä ovat muutokset jotka halutaan. Muutoksentarpeen hyväksyminen on tärkeintä ennen kuin prosessin voi käynnistää. Muutostarpeen tulee kertoa, miksi muutos on perusteltu, mitä sen avulla saadaan aikaan. Muutoksen mahdollisuudet ja lähtökohta-asiat pitää tuoda esille. (Valpola 2004, 27, 30.)

Muutostilanteessa tiedon ja keskustelun tarve kasvaa huomattavasti. Johdolta odotetaan läsnäoloa, kuuntelemista ja kysymyksiin vastaamista. Johto on muutoksen viejä ja sen pitää varata tarvittavat resurssit työn loppuun saattamiseen. Jos muutoksesta viestitään hyvissä ajoin etukäteen ja annetaan jäsenistön päästä suunnitteluun ja toteutukseen, niin sillä on hyvä mahdollisuus onnistua. Muutoksen ymmärtämiselle ja hyväksynnälle on annettava aikaa ja tilaa. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 67.)

Muutosprosessi onnistuu parhaiten, jos yhdessä luodaan yhteisökuulttuuri, miten toimitaan, millainen on ilmapiiri ja millaiset tulokset halutaan saavuttaa ja mitä kukin voi tehdä asioiden edistämiseksi. Muutoksen tuloksena on vahvempi ja energisempi työyhteisö, jonka luomiseen kaikki ovat saaneet osallistua. Uudistuminen edellyttää tahtoa yhteisöltä. Haasteena on miten saada yhteisö tahtomaan kehitystä, uudistumista ja uusien asioiden kohtaamista ja uuden oppimista. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 80.)

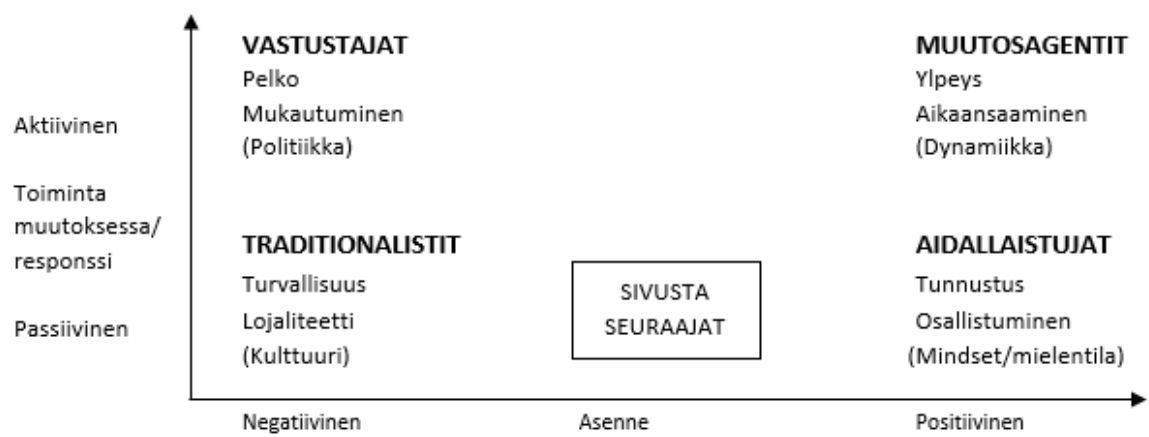
Muutosjohtaminen koetaan haastavaksi järjestöissä, joka on toiminut vuosikaudet samalla tavalla. Nykyisin useat Rotaryklubit ovat ”sekaklubeja”, joissa on naisia sekä miehiä. Risteli kertoo useiden klubien toimivan vielä ”ukkoklubeina”, joihin naisia ei oteta. Sellaisia klubeja on vaikea lähteä muuttamaan ja helpompi on perustaa uusi ”sekaklubi”. Ristelin mukaan Rotarypiirillä 1400 on useita klubeja, missä keski-ikä on hyvin korkea. Jos iäkkäät klubit eivät saa nuoria jäseniä, niin ne aikojen kuluessa päättyvät itsestään. (Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

Risteli kertoo hyvän johtamisen Rotaryssä olevan esimerkillä johtamista. Hänen mielestään esimerkillä johtaminen toimii myös muutosjohtamisessa. Rotary International käyttää vuosittain uusien johtajien koulutukseen suuren määrän rahaa. (Risteli, haastattelu 7.3.2016.)

Muutokset eri asiantuntijoiden näkökulmista

Muutostilanteen ymmärtäminen on tärkeää johtamisessa. Johtajan tulee osata hahmottaa tuleva muuttuva tilanne useiden asiantuntijoiden näkökulmasta. Johtaja saa vietyä muutoksen läpi, jos hän osaa tulkita ja ymmärtää alaisiaan oikein ja ohjata heitä kohti oikeaa suuntaa. Tämä ajatusmalli pätee työelämän johtamisessa, niin kuin myös vapaaehtoistoiminnan johtamisessa. Yksi tapa ymmärtää on jaotella jäsenet alla olevan tutkimuksen mukaan. Ajatusmallin on kehittänyt Paul Strebelin, joka kuvaa eri asiantuntijoita muutosprosessin keskellä. Kuvio on otettu Johtamisen tilat ja paikat kirjasta (2012), jonka yksi luku sisältää Outi Kallioisen julkaisun: Ihmisten johtaminen muutosprosessissa.

Kallioinen lainaa Paul Strebelin (1998) kuviota, jonka mukaan organisaation muutoksessa toimivat asiantuntijat jaetaan neljään ryhmään: traditionalistit, vastustajat, aidalla istujat ja muutosagentit. Traditionalistit mielletään turvallisuuksiksi, lojaaleiksi ja perinteisen organisaatiokulttuurin vaalijoiksi. Heidän asenteensa muutokseen on kielteinen, mutta toiminta on passiivista. Vastustajat kokevat muutoksen pelottavana, mutta ovat mukautujia ja vaikuttavat toimintapolitiikkaan. Vastustajien asenne on negatiivinen, mutta toiminta on aktiivista. Aidalla istujat asennoituvat muutokseen myönteisesti, mutta toiminta on passiivista. He myöntävät muutoksen ja ovat muiden innostamana siinä mukana. Muutosagentit ovat aktiivisia ja kokevat muutoksen positiivisesti. He ovat tehokkaita ja ylpeitä saavutuksistaan. Organisaation muutoksessa osa taas keskittyy pelkästään seuraamaan sivusta. (Kallioinen 2012, 256.)



Kuvio 4. The Chance Pact (Strebel 1998.)

5 TUTKIMUSPROSESSI

Rotarypiiri 1400 on halunnut kehittää rotarytoimintaa, sillä jäsenmäärät ovat olleet viime vuosina laskussa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on löytää rotarytoiminnasta mahdollisia kehityskoh- teita, jotta toiminnasta saataisiin jatkuvaa ja piiri 1400 säilyisi itsenäisenä. Tulosten perusteella py- ritään pohtimaan, miksi jäsenet ovat mukana toiminnassa ja mikä on rotaryjäsenten tyytyväisyys toimintaan ja johtamiseen.

Tutkimusongelmat:

1. Miksi jäsenet liittyvät rotaryjärjestöön ja ovat mukana toiminnassa?
2. Miten tyytyväisiä Rotaryn jäsenet ovat toimintaa ja johtamiseen?

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen kokonaistutkimus, joka sisältää laadulliselle tutki- mukselle ominaisia avoimia kysymyksiä. Opinnäytetyössä on päädytty kokonaistutkimukseen, sillä jokaiselle jäsenelle haluttiin antaa mahdollisuus osallistua Rotarypiiri 1400 kehittämiseen. Tutki- muksen perusjoukko on kaikki 1400 piirin jäsenet.

5.1.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen on määrällistä tutkimusta, jota voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, joita pystytään havainnollistamaan taulukoiden ja kuvien avulla. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla pystytään kartoittamaan nykyinen tilanne, mutta ei kyetä löytämään asioiden tarkkaa syytä, jonka vuoksi tässä tutkimuksessa on käytettyä laadulliselle tutkimuksella ominaisia avoimia kysy- myksiä. Tutkimus tarvitsee luotettavuutensa kannalta riittävän suuren ja edustavan otoksen. Ylei- simpinä kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelminä käytetään postikyselyä, puhelin- ja käyntihaastattelua, informoitua kyselyä sekä internetin kautta tehtävää www. kyselyä. (Heikkilä 2014, 15–17.)

Opinnäytetyössä käytetään strukturoitua survey- tutkimusta, jonka tarkoituksena on kerätä tietoa kyselylomakkeen avulla tietyistä ihmisjoukosta. Kartoitetun aineiston avulla pyritään vertailemaan ja kuvailemaan ilmiöitä. Tutkimus tehdään tilastollisesti, sillä näin tulosten analysointi on helppoa ja nopeaa. Internet -kyselyyn päädyttiin, sillä se koettiin nopeimmaksi tavaksi edetä tutkimusprosessissa eikä siitä synny rahallisia kustannuksia. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134.)

5.1.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen on laadullista tutkimusta, jonka avulla voidaan selvittää tutkimuksen kohteiden käyttäytymistä ja päätösten syitä. Tutkimuksessa rajoitutaan pieneen tapausmäärään, joita pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään yleensä avoimia kysymyksiä, jossa valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole annettu. Tutkimusten tyypillisimmät tiedonkeruumenetelmät ovat erityyppiset haastattelut kuten lomake- ja teemahaastattelut sekä niiden lisäksi ryhmäkeskustelut ja osallistuva havainnointi. (Heikkilä 2014, 15–16.)

Opinnäytetyössä on käytetty kyselylomakkeen avoimien kysymyksien lisäksi kvalitatiivisia menetelmiä kahdessa haastattelussa. Kvalitatiivinen tutkimus toteutettiin yksilöhaastatteluna avointa haastattelumallia käyttäen. Avoimessa haastattelussa selvitetään haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä. Avoin haastattelu on vuoropuhelua, joka on kaikista haastattelun muodoista lähimpänä keskustelua. (Hirsijärvi ym. 2009, 209–210.)

Opinnäytetyössä haastatellaan Rotarypiirin 1400 piirikuvernööriä Juha Risteliä ja tulevan kauden 2016–2017 piirikuvernööriä Jorma Kinnusta. Haastattelukysymykset on valittu vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoistoiminnan johtamisen teorioista. Haastattelumalliksi valittiin avoin haastattelu, sillä tämän tavan avulla saadaan haastateltavan tiedot ja kokemukset kaikista parhaiten esiin ja näin saatu hyvin tukemaan teorian tietoperustaa. Haastattelu on nauhoitettu toimeksiantajan suostumuksella. Nauhoite on tallennettu tietokoneelle, josta se on myöhemmin litteroitu vahvistamaan teoriaa.

Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan käsitteillä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä. Tutkimuksen kuuluu mitata sitä, mitä oli tarkoitus selvittää. Jos tutkija ei ole määrittänyt selkeitä tavoitteita tutkimukselleen, niin hän voi huomaamattaan tutkia vääriä asioita. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksessa luotettavuutta, joka mittaa tarkkuutta. Luotettavassa tutkimuksessa kato ei nouse kovin suureksi, joka tarkoittaa kyselyyn vastaamatta jättäneiden määrää. (Heikkilä 2014, 27–28.)

5.2 Kyselyn toteutus

Kysely suoritetaan Webropol - ohjelmalla, joka on internetissä toimiva kysely- ja analysointiohjelma. Webropol- kyselystä luotiin julkinen linkki, joka lähetettiin kaikille Rotarypiiriin 1400 jäsenille. Kyselylle annettiin vastausaikaa lähes kaksi viikkoa, minkä aikana jäsenille laitettiin muistutusviestejä kyselyn olemassaolosta. Kysely suoritettiin ajalla 31.3- 13.4.2016.

Kyselyalusta haluttiin pitää mahdollisimman yksinkertaisena ja nopeasti vastattavana. Kyselyalusta sisältää kymmenen kysymystä, joka sisältää strukturoituja sekä avoimia kysymyksiä. Kysymyksiä muodostui kahdelle sivulle, joista ensimmäinen sivu piti sisällään perustietoihin viittaavia kysymyksiä ja toinen sivu käsitteli jäsenten tyytyväisyyttä sekä motiiveihin liittyviä kysymyksiä. Kysymykset ovat muodostuneet teorian tietoperustasta.

Kysely määriteltiin niin, että vastaajaa ei edellytetä vastaamaan avoimiin kysymyksiin, mutta strukturoidut kysymykset määriteltiin pakolliseksi. Strukturoiduissa kysymyksissä on annettu valmiit vaihtoehdot, joista vastaajan tulee valita. Avoimia kysymyksiä haluttiin välttää, sillä kysymysten analysointi on työlästä, sillä kyseessä on kokonaistutkimus. Kysymyksissä 6 ja 7 on käytetty sekamuotoista kysymystä, jossa on annettu yksi vastausvaihtoehto avoimena: ”Muu syy, mikä” ja ”En, miksi”. (Heikkilä 2014, 50,52.)

Kysymyksissä 5 ja 6 on käytetty Likertin asteikkoa. Likertin asteikkoa käytetään mielipideväittämässä, mikä koostuu 4- tai 5 järjestysasteikosta, jossa toisena ääripäänä on tavallisesti ”samaa mieltä” ja toisena ”eri mieltä”. Vastaaja valitsee asteikolta sopivimman vaihtoehdon, joka vastaa omaa käsitystä parhaiten. (Heikkilä 2014, 51.)

Kyselylomaketta on tärkeä testata ennen kyselyn aloittamista. Lähetin lomakkeen opinnäytetyön ohjaavalla opettajalle, toimeksiantajille sekä aivan ulkopuoliselle henkilölle. Testauksen jälkeen lomakkeeseen tehtiin pieniä muutoksia. Saatekirje kirjoitettiin piirikuvernöörin nimellä, mihin lisättiin myös opinnäytetyöntekijän saatekirje. (Heikkilä 2014, 59.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

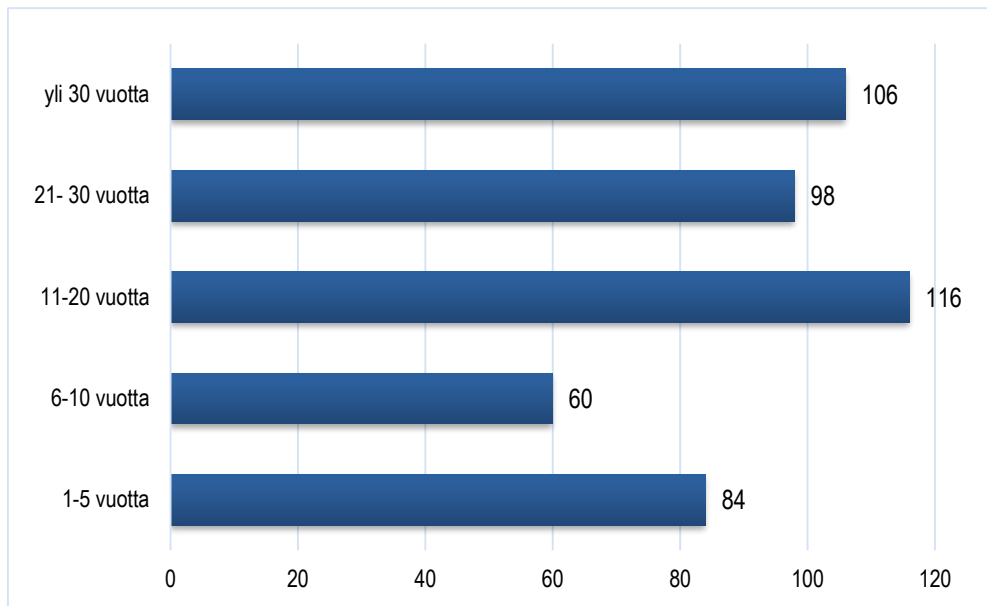
Kyselyyn vastasi 464 rotaryjäsentä 1130:sta, jolloin vastausprosentiksi muodostui 41,1. Kysymyslomakkeessa oli kymmenen kysymystä, joista neljä kysymystä oli vapaavalintaista avoimen kohdan kysymystä. Loput kuusi kysymystä olivat monivalintoja.

6.1 Vastanneiden taustatiedot

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin ”Mihin rotaryklubiin kuulutte? Voitte halutessa jättää vastaamatta”. Vastauksia kysymykseen kertyi 331 kappaletta, jota voi luonnehtia hyväksi määräksi. Tämän kysymyksen vastauksia ei ole lähetty erikseen analysoimaan ja vertailemaan toisiin kysymyksiin, sillä vaarana on validiteetin heikkeneminen ja yksityisyyden vaarantuminen. Kysymykseen vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa oman rotaryklubin nimi. Kaikki vastaajat eivät toimineet tehtävänannon mukaisesti, sillä vastauksena oli muun muassa ”piiri 1400” tai pelkästään oman paikkakunnan nimi. Tämän seurauksena validiteetti heikkeni ja vastauksia ei voitu pitää enää luotettavina.

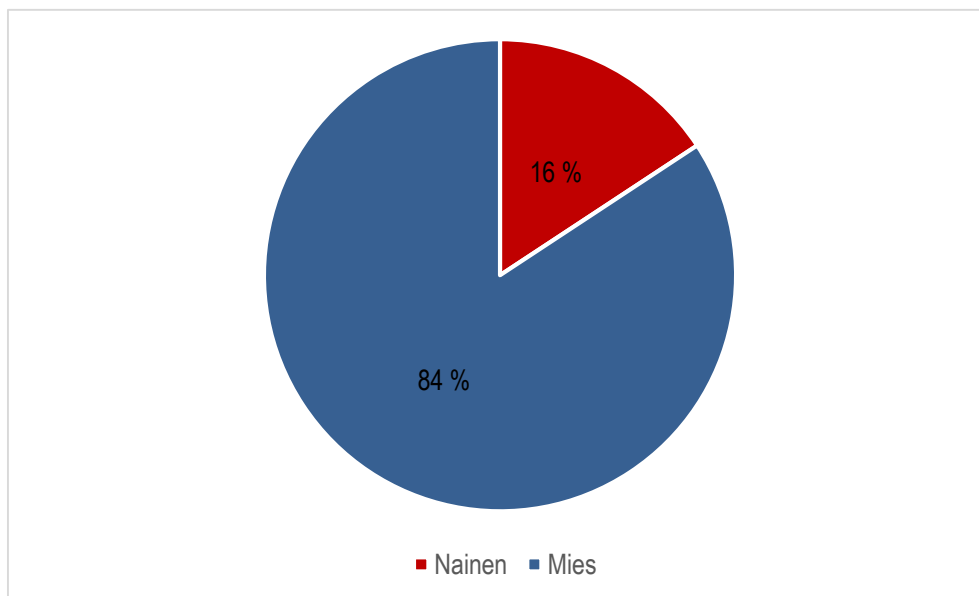
Vastaajille lähetettiin kyselylomakkeen yhteydessä saatekirje, jossa vastaukset luvattiin käsitellä luottamuksellisesti ja anonyymisti. Kertomalla kysymyksen vastaukset rotaryklubeittain yksityisyys olisi mahdollisesti vaarantunut, sillä joidenkin klubien jäsenmäärä on hyvin alhainen ja niistä kyselyyn vastasi pelkästään pari jäsentä. Tämän kysymyksen perusteella kaikista aktiivisimmat vastaajat olivat Oulusta.

Kysymyksessä kaksi ”Olen ollut rotarytoiminnassa jäsenenä” (kuvio 5). Vastaajille annettiin viisi vaihtoehtoa valita sopivin ikähaarukka. Ikähaarukat olivat pisimmästä lyhimpään: yli 30 vuotta, 21-30 vuotta, 11-20 vuotta, 6-10 vuotta ja 1-5 vuotta. Suurin ryhmä koostuu 11-20 vuotta toiminnassa mukana olleista jäsenistä, joita on 116 henkilöä. Toinen merkittävä ryhmä on yli 30 vuotta toiminnassa olleet jäsenet, sillä heitä on 106 henkilöä. Pienin ryhmä on 6-10 vuotta toiminnassa jäsenenä olleet ja heitä on 60 henkilöä.



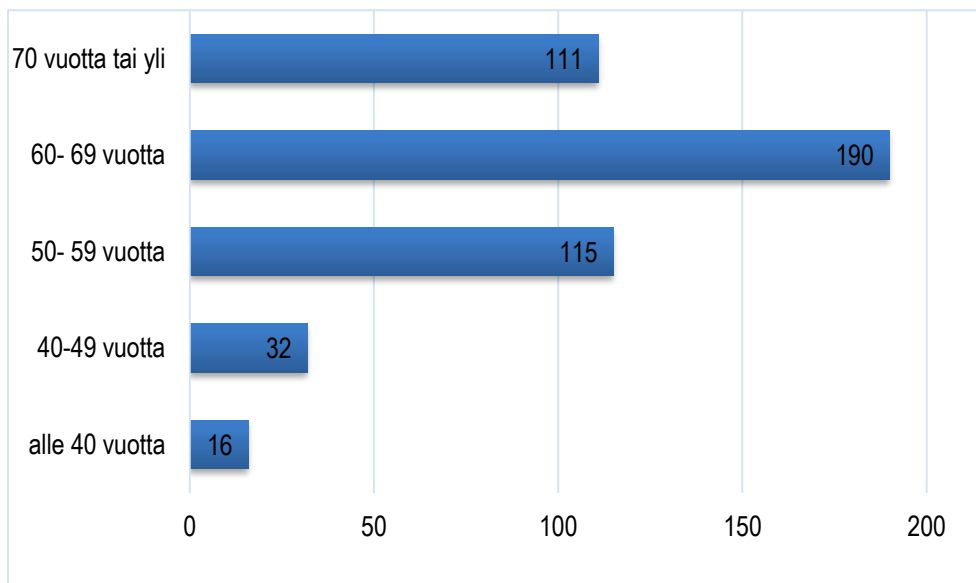
Kuvio 5. Olen ollut rotarytoiminnassa jäsenenä. n=464

Kolmas kysymys oli "Sukupuoleni on". Kuvio kuusi esittää sukupuolijakauman Rotareissa. Vastajista 391 henkilöä on miehiä ja loput 73 vastaajaa olivat naisia. Prosentuaalinen jakauma sukupuolien välillä on 84 ja 16.



Kuvio 6. Sukupuoleni on. n = 464

Neljännessä kysymyksessä käsiteltiin rotaryjäsenien ikää. Tässä kysymyksessä vastaajat valitsivat sopivimman vaihtoehdon. Vaihtoehdot ovat vanhimmasta nuorimpaan: 70 vuotta tai yli, 60-69 vuotta, 50-59 vuotta, 40-49 vuotta ja alle 40 vuotta. Kuviosta 7 näkee rotaryjäsenien ikäjakauman, joka painottuu yli 60 vuotiaisiin jäseniin. Alle 50 vuotiaita jäseniä on neljä kertaa vähemmän verrattuna kysymyksen suurimpaan ikäryhmään, joka muodostuu 60-69 vuotiaista jäsenistä, joita on 190 henkilöä. Yli 70-vuotiaat, sekä 50-59 ikäryhmät ovat jäsenmääräisesti saman suuruisia reilulla 100 jäsenellä.



Kuvio 7. Ikäni on. n=464

6.2 Jäsenten tyytyväisyys toimintaan

Kysymyksessä viisi esitetään rotarytoimintaan liittyviä väitteitä, joista vastaajan kuului valita sopivin vaihtoehto. Vastaukset esitetään taulukossa 1 prosenttiluvuin. Väittämiin on annettu neljä vastausvaihtoehtoa: samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja eri mieltä. Kysymyksiä on vertailtu jäsenvuosien, sukupuolen ja ikäjakauman mukaan.

Ensimmäinen väittämä monivalintakysymyksessä oli ”Olen tyytyväinen Rotarypiiriin 1400 toimintaan”. Jäsenistä samaa mieltä väittämän kanssa on 28,9 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 61,2 prosenttia vastaajista. Jäseniä, jotka kokevat tyytymättömyyttä Rotarypiiriin 1400 toimintaan,

on noin kymmenesosa jäsenistä. Vastausten perusteella alle 40-vuotiaat jäsenet suhtautuvat piirin toimintaan kaikista kriittisimmin, kun taas 60-69-vuotiaat mieltävät väittämän kaikista positiivisimmin.

Toisessa väittämässä ”Olen tyytyväinen oman rotaryklubini toimintaan” ilmeni samaa mieltä väittämän perusteella jäsenten olevan tyytyväisempiä oman klubin toimintaan kuin Rotarypiiriin 1400 toimintaan. Samaa mieltä väittämän kanssa on 39,0 prosenttia jäsenistä ja jokseenkin samaa mieltä on 49,8 prosenttia. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa 10,1 prosenttia ja eri mieltä 1,1 prosenttia jäsenistä. Jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa mukana 21-30 vuotta, ovat väittämän kanssa eniten samaa mieltä ja jäsenet jotka ovat olleet toiminnassa 1-5 vuotta, suhtautuvat väittämään kriittisimmin.

Kolmannessa väittämässä kysyttiin ”Olen saanut rotarytoiminnasta sen, minkä vuoksi liityin jäseneksi”. Jäsenistä 42,9 prosenttia on väittämän kanssa samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä on 47,8 prosenttia jäsenistä. Väittämän kielteisesti kokivat 9,3 prosenttia jäsenistä. Jäsenistä miehet kokevat saaneensa toiminnasta enemmän kuin naiset ja vastausten perusteella 60-69-vuotiaat ovat saaneet muita ikäryhmiä paremmin toiminnasta sen, minkä takia liittyivät jäseneksi.

Väittämä ”Koen omien arvojeni kohtaavan Rotaryn arvojen kanssa” jakautui seuraavasti. Samaa mieltä väittämän kanssa on 56,7 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä on 40,7 prosenttia jäsenistä. Jäsenistä 2,6 prosenttia eivät kokeneet Rotaryn arvojen kohtaavan omien arvojen kanssa. Jäsenet, jotka ovat iältään 50-59 vuotiaita, mieltävät muita ikäryhmiä paremmin Rotaryn arvojen kohtaavan omat arvot.

Seuraava väittämä oli ”Minun on helppo sitoutua oman rotaryklubini toimintaan”. Jäsenistä 46,3 prosenttia mieltää tämän väittämän pitävän paikkaansa ja jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa on 43,1 prosenttia jäsenistä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa on 9,7 prosenttia ja eri mieltä 0,9 prosenttia jäsenistä. Miesjäsenten on helpompi sitoutua oman rotaryklubin toimintaan kuin naisten. Vastaajista 50-59-vuotiaat kokevat selvästi muita ikäryhmiä hankalammaksi osallistua oman rotaryklubin toimintaan ja helpoimmaksi osallistumisen tuntevat 60-69-vuotiaat jäsenet. Toiminnassa 1-5 vuotta olleet jäsenet kokevat haastavimmaksi osallistua klubitoimintaan mukaan.

Tämän kysymyksen toiseksi viimeinen väittämä on ”Koen hyödylliseksi osallistua oman rotaryklubini projekteihin”. Samaa mieltä väittämän kanssa on 43,8 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä

on 46,8 prosenttia vastaajista. Kielteisesti väittämään suhtautui 9,5 prosenttia jäsenistä. Vastaajista naiset ja miehet ajattelevat osallistumisen yhtä hyödylliseksi. Jäsenistä 50-59-vuotiaat kokevat vähiten hyödylliseksi osallistua oman rotaryklubin projekteihin, kun 60-69-vuotiaat kokivat muita ikäryhmiä hyödyllisemmäksi osallistumisen. Kaikista hyödyllisemmäksi osallistumisen kokevat jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa 21-30 vuotta.

Kysymyksen viimeinen väittämä selvittää ”Koen hyödylliseksi osallistua Rotarypiiriin 1400 yhteisiin projekteihin”. Tämä väittämä jakoi jäsenten mielipiteet voimakkaimmin. Samaa mieltä väittämän kanssa on 15,5 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä on 58,8 prosenttia jäsenistä. Vastaajista yli neljäsosa ei kokenut hyödylliseksi osallistua piiriin yhteisiin projekteihin. Hyödyllisimmäksi osallistumista yhteisiin projekteihin ajattelevat jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa 11-20 vuotta. Väittämään naiset suhtautuivat miehiä positiivisemmin.

Taulukko 1. Vastaukset (%) monivalintakysymykseen ”Seuraavaksi esitetään rotarytoimintaan liittyviä väitteitä. Valitkaa sopivin vaihtoehto”. n= 464

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Olen tyytyväinen Rotarypiiriin 1400 toimintaan	28,9	61,2	9,7	0,2
Olen tyytyväinen oman rotaryklubini toimintaan	39,0	49,8	10,1	1,1
Olen saanut rotarytoiminnasta sen, minkä vuoksi liityin	42,9	47,8	8,0	1,3
Koen omien arvojeni kohtaavan Rotaryn arvojen kanssa	56,7	40,7	1,9	0,7
Minun on helppo sitoutua oman rotaryklubini toimintaan	46,3	43,1	9,7	0,9
Koen hyödylliseksi osallistua oman rotaryklubini projekteihin	43,8	46,8	8,4	1,1
Koen hyödylliseksi osallistua Rotarypiiriin 1400 yhteisiin projekteihin	15,5	58,8	22,6	3,0

6.3 Jäsenten motiivit rotarytoimintaan

Kysymyksessä kuusi selvitetään jäsenten motiiveja kuulua rotaryjärjestöön. Tämän kysymyksen pohjalta löydetään vastaus toiseen tutkimusongelmaan, joka on ”Miksi jäsenet liittyvät Rotary -jär-

jestöön ja ovat mukana toiminnassa”. Kysymyksessä esitetään seitsemän väittämää, joista viimeinen on vapaavalintainen avoimen kohdan väittämä. Tässä kysymyksessä on uusi vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa”, mutta muuten vastausvaihtoehdot ovat samat kuin edellisessä kysymyksessä.

Jäsenistä 29,5 prosenttia on samaa mieltä väittämän ”Haluan käyttää vapaa-aikaani yleishyödylliseen toimintaan” kanssa. Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa on 59,7 prosenttia jäsenistä ja noin kymmenesosa jäsenistä on jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väittämän kanssa. Jäsenistä 1,1 prosenttia eivät ottaneet kantaa väittämään. Ikäryhmistä 50-59-vuotiaat olivat väittämän kanssa vahvimmin eri mieltä ja 60-69-vuotiaat jäsenet suhtautuivat väittämään positiivisimmin. Naiset mielsivät tämän väittämän miehiä paremmin sekä jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa 6-10 vuotta.

Seuraava väittämä on ”Haluan tehdä hyvää”. Samaa mieltä väittämän kanssa on 51,9 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 45,7 prosenttia jäsenistä. Jäsenistä 1,5 prosenttia suhtautui väittämään kielteisesti. Alle prosentti vastaajista ei sanonut mielipidettä väittämään. Tähän väittämään kaikki jäsenet suhtautuivat positiivisesti, mutta parhaiten väittämän mielsivät 40-49-vuotiaat jäsenet. Naisjäsenet ovat väittämän kanssa selvästi miehiä vahvemmin samaa mieltä. Kriittisimmin väittämään suhtautuivat jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa yli 30 vuotta.

Väittämä kolme on ”Haluan saada uusia merkityksellisiä kokemuksia”. Samaa mieltä väittämän kanssa on 42,7 prosenttia jäsenistä ja jokseenkin samaa mieltä 49,4 prosenttia vastaajista. Jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väittämän kanssa on 6,7 prosenttia jäsenistä. Tähän kysymykseen ei osannut vastata 1,3 prosenttia jäsenistä. Eniten merkityksellisiä kokemuksia halusi saada alle 40-vuotiaat jäsenet ja vähiten tarvetta kokevat yli 70 vuotta täyttäneet jäsenet. Naiset haluavat uusia merkityksellisiä kokemuksia miehiä enemmän. Jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa 11-20 vuotta, kokevat tämän kysymyksen positiivisimmin ja vähiten tarvetta uusille merkityksellisille kokemuksille kokevat jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa yli 30 vuotta.

Jäsenistä 53,9 prosenttia on samaa mieltä väittämän ”Haluan oppia uutta” kanssa. Jokseenkin samaa mieltä väittämän koki 40,5 prosenttia jäsenistä ja jokseenkin eri mieltä on 3,7 prosenttia. Eri mieltä väittämän kanssa on 0,7 prosenttia jäsenistä ja tähän kysymykseen ei osannut vastata 1,3 prosenttia. Selkeimmin samaa mieltä väittämän kanssa olivat alle 40-vuotiaat, naisjäsenet sekä jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa 1-5.

Kysymys ”Haluan verkostoitua” jakautui seuraavasti. Samaa mieltä väittämän kanssa on 47,2 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 43,8 prosenttia jäsenistä. Jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väittämän kanssa on 8,0 prosenttia jäsenistä. Väittämään ei osannut vastata 1,1 prosenttia jäsenistä. Väittäjä jakoi mielipiteitä jäsenien välillä, sillä yli 70 vuotta olevat jäsenet eivät pitäneet verkostoitumista niin tärkeänä kuin toiset ikäryhmät. Naiset kokivat verkostoitumisen tärkeänä sekä jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa 1-5 vuotta. Yli 30 vuotta mukana olleet jäsenet eivät kokeneet verkostoitumista niin tärkeänä, kuin vähemmän aikaa mukana olleet jäsenet.

Kysymyksen toiseksi viimeinen väittäjä ”On hienoa kuulua tähän järjestöön”. Vastaajista samaa mieltä väittämän kanssa on 37,9 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä noin 48,5 prosenttia jäsenistä. Jokseenkin eri mieltä kertovat olevan 8 prosenttia ja eri mieltä 1,9 prosenttia jäsenistä. Jäsenistä 3,7 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Hienoimpana kuulua rotaryjärjestöön kertoivat jäsenet, jotka ovat alle 40 vuotiaita, naiset ja jäsenet, jotka ovat olleet toiminnassa mukana yli 30 vuotta.

Viimeinen väittäjä oli vapaavalintainen ”Muu syy, mikä”. Vastauksia kertyi 34 kappaletta ja ne olivat samantyyllisiä. Vastaajista suurin osa kertoi kuuluvan järjestöön kohdatakseen ystäviä ja tovereita. Järjestössä yhteistoiminta nähdään tärkeänä asiana sekä tarve kuulua saman henkisten joukkoon. Rotaryiden kansainvälisyys koetaan merkittävänä asiana, johon liittyy muun muassa nuorisovaihtoa. Työn puolesta sekä oman ammattitaidon jakaminen ja parantaminen on yksi motiivi kuulua järjestöön.

Taulukko 2. Vastaukset (%) monivalintakysymykseen "Olen toiminnassa mukana". n=464

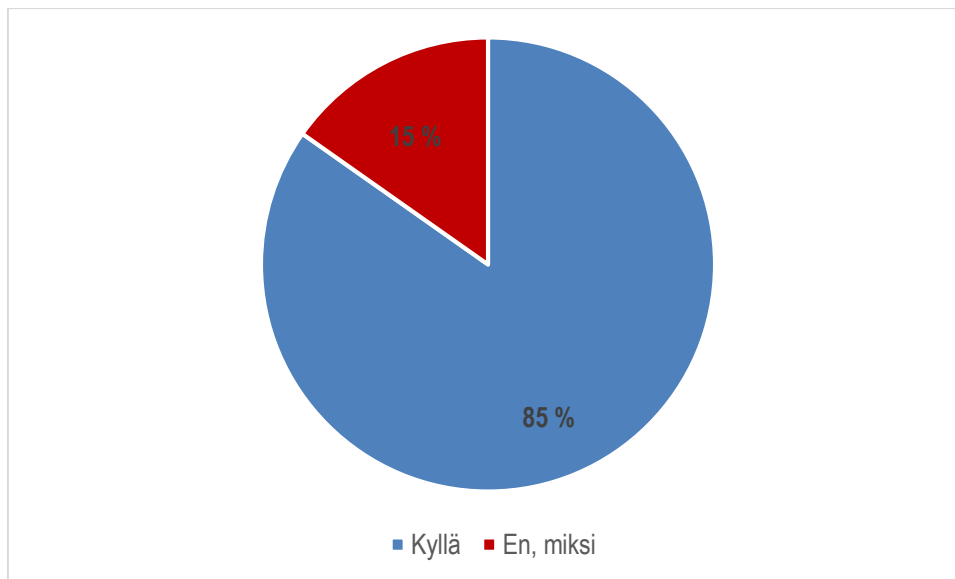
	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa
Haluan käyttää vapaa-aikaani yleishyödylliseen toimintaan	29,5	59,7	8,0	1,7	1,1
Haluan tehdä hyvää	51,9	45,7	1,3	0,2	0,9
Haluan saada uusia merkityksellisiä kokemuksia	42,7	49,4	5,8	0,9	1,3
Haluan oppia uutta	53,9	40,5	3,7	0,7	1,3
Haluan verkostoitua	47,2	43,8	7,3	0,7	1,1
On hienoa kuulua tähän järjestöön	37,9	48,5	8,0	1,9	3,7
Muu syy, mikä	57,1	17,5	1,6	0,0	23,8

6.4 Tyytyväisyys oman rotaryklubin johtamiseen

Kysymys seitsemän selvittää väittämää "Olen tyytyväinen oman rotaryklubini johtamiseen". Tähän väittämään 85 prosenttia eli 395 jäsentä vastasi myöntävästi. Vastaajista 71 jäsentä eli 15 prosenttia ei kokenut oman rotaryklubin johtamista hyväksi. Kieltävästi vastanneille annettiin mahdollisuus perustella vastaustaan. Tähän kysymykseen vastauksia kertyi 63 määrää.

Kysymyksen vastauksista ilmeni nopeasti, mikä on syy, etteivät jäsenet ole tyytyväisiä oman rotaryklubin johtamiseen. Osa kielteisesti vastanneista jäsenistä kertoo syyksi toiminnan pitkäjänteisyyden puuttumisen, toimintasuunnitelman heikkouden ja vastuuhenkilöiden velvollisuuksien laiminlyönnin. Jotkut jäsenet kertovat johtajilta puuttuvan osaamista sekä Rotaryn arvojen ja käytäntöjen tunnistamista.

Toiset vastaajat kertovat johtamisen olevan flegmaattista. He toivoisivat johtamisen uudistuvan ja tulevan tähän päivään sekä käytäntöjen muuttumista, ettei johtaminen menisi aina samalla kaavalla ilman johtajan omaa persoonaa.



Kuvio 8. Olen tyytyväinen oman rotaryklubini johtamiseen. n= 464

6.5 Mielenpitoet hyvästä johtamisesta Rotaryssä

Kysymyksessä kahdeksan pyydettiin sanallista vastausta väittämään ”Mielestäni hyvä johtaminen Rotaryssä on”. Tähän avoimen kohdan vapaavalintaiseen kysymykseen vastasi 291 jäsentä. Vastausten perusteella hyvä johtaminen on aktivoivaa ja innostavaa, tasapuolista yhdessä toimimista sekä selkeää ja jämäkkää. Lähes jokainen vastaajista mainitsi jonkun edellä mainitusta termeistä. Tekstiin on liitetty oleelliset tutkimustulokset sekä vastaajien suoria lainauksia.

Jäsenet odottavat johtajalta **aktivoivaa** ja **innostavaa** johtamista, jonka avulla jäsenet saadaan toimimaan hyvillä mielin toiminnassa mukana. Hyvän johtajan ajatellaan järjestävän mielenkiintoisia vierailuja ja luentoja sekä selkeät viikko-ohjelmat. Johtamisen tulisi olla innostavaa kaikkien eri alojen näkökulmasta. Jäsenet arvostavat positiivista esimerkillä johtamista, joka osaa antaa kiitosta oikealla hetkellä ja palkita hyvistä teoista.

”Innostavaa, tavoitteellista, osallistavaa ja yksilöt huomioivaa. Oma innostus on tarttuvaa. Määrätietoinen tavoitteiden asettaminen ja niihin pyrkiminen tuo toimintaan ryhtiä. Jäsenen sitouttaminen yhteisiin hankkeisiin antaa omistajuuden tunnetta ja kannustaa jatkossakin olemaan mukana. Yksilöiden elämän haasteissa myötäeläminen luo läheisyyttä ja luotamusta. Oikeaan aikaan kiitoksen antaminen on hyvin tärkeää”.

Jäsenet arvostavat Rotareissa **tasapuolisuutta** ja **yhdessä toimimista**. Jäsenet odottavat, että heidät otetaan mukaan toimintaan tasapuolisesti sekä saavat olla mukana päätöksenteossa ja suunniteluissa. Hyvä johtaminen on läpinäkyvää ja kannustavaa. Johtajalta vaaditaan tehtävien jakamista ja vastuun antamista, tarvittaessa myös sen pois ottamista.

”Erilaisia mielipiteitä arvostetaan. Keskustelu on avointa. Johtaminen on demokraattista, ei ylhäältä saneltua tai pakottamista”.

Jäsenet odottavat hyvältä johtamiselta **jämäkkyyttä** ja **selkeyttä**. Toiminnan kuuluisi mennä sääntöjen mukaan sovituissa aikatauluissa, mutta toiminnasta ei saa tehdä liian vakavaa ja puuduttavaa.

”Asioille asetetaan selvät tavoitteet ja niiden toteutumista seurataan säännöllisesti hyvässä positiivisessa kannustavassa hengessä. Tuodaan esille, mitä kaikkea hyvää on saatu aikaiseksi. Muistetaan myös se, että tämä on vapaaehtoistoimintaa.”

Ihmissuhteet ja **arvot** ovat myös tärkeässä asemassa johtamisessa. Johtajan tulisi olla säännöllisesti yhteydessä jäseniin. Jäsenet mainitsevat yhtenä syynä toiminnan osallistumiseen ystävyys- ja toveruuden, johon myös johtajuuden tulee perustua. Johtamisen kuuluu mennä myös Rotaryn arvojen mukaisesti. Toimintatapoihin muutokset ovat tervetulleita, mutta ne pitää vastata Rotaryn arvoja.

”Ensiarvoisen tärkeää, koska keski-ikä on korkea ja jäsenet tarvitsevat helpon toimintaympäristön, joka rakentuu hyvistä henkilösuhteista ja hyvästä johtamisesta”.

6.6 Uusien jäsenten hankkiminen

Kysymys yhdeksän käsittelee ”Kerro ehdotuksia, miten voidaan saada uusia jäseniä mukaan rotarytoimintaan”. Kysymys oli vapaavalintainen ja vastauksia kertyi 307. Tähän kysymykseen vastauksia saatiin kaikista eniten vapaavalintaisista kysymyksistä.

Jäsenillä on yhtenäinen käsitys, kuinka saada uusia jäseniä toimintaan mukaan. Yleisimmäksi ehdotukseksi nousi, että jokainen jäsenistä pyrkisi löytämään tuttavapiiristä henkilön, jolle suosittelee rotaryjäsenyyttä. Tärkeimpänä kohderyhmänä pidetään alle 40 vuotiaita henkilöitä. Naisia toivotaan enemmän Rotaryn jäseneksi.

Vastausten perusteella rotaryklubien pitäisi löysätä nykyisiä käytäntöjä ja sääntöjä sekä tuoda toiminta tähän päivään. Jäsenten mielestä Rotaryn tulisi olla läpinäkyvämpi ja tuoda ihmisille ilmi, mikä Rotary on, mitä se on saavuttanut ja mitä halutaan saavuttaa.

”Tulemalla ulos ”kaapista”. Rotary toiminnan pitäisi olla enemmän esillä ja tuoda avoimesti toiminnan tavoitteita julki. Meitä vaivaa pieni tuntemattomuus kentällä, sekä jonkinasteinen Herra Klubin maine. Avoimuus olisi varmaan oikea sana kuvaamaan uusien jäsenten hankinnassa Rotaryjen toimintaa, näin voisimme muokata minä kuvaamme nykypäivään sopivammaksi”.

Uusien jäsenten saamiseksi tarvitaan markkinointia ja tiedottamista. Klubien tulisi tuoda itseään esille paikallisten median välityksellä. Vastaajien mielestä oman paikkakunnan asioihin tulisi enemmän käyttää aikaa ja näin saavuttaa mahdollisesti uusia jäseniä Rotaryyn.

”Enemmän näkyvyyttä esim. paikallisten projektien kautta. Toiminta lähtee klubitasolta ja toiminnan näkyvyys hukkuu, jos olemme liikaa kansainvälisellä tasolla. Kansainvälisyys tietenkin edelleen tärkeää nykytoiminnan mukaan, mutta klubitasolla enemmän paikallisuutta”.

Ajanpuute on yleinen syy useille osallistumattomuuteen. Useat vastaajat ehdottivat osallistumispakon poistamista klubikokouksista, sillä he kokevat haastavaksi yhdistää klubitoiminnan työn ja perheen kanssa.

”Ajanpuute ihmisten arjesta. Ihmisillä ei aikaa. Viikkokokous pakko pois, käyttäminen pois, pitäisi olla vapaaehtoista. Toiminta pitäisi saattaa nykyajan ja nykyihmisten tasolle eikä vaalia liikaa vanhoja tapoja ja perinteitä, niillä ei saada nuoria mukaan. Toiminnan pitäisi perustua vapaaehtoisuuteen enemmän, kun nykyisin ihmiset ovat kiireellisempiä työn ja perheen välillä. Tiukka osallistumisseuranta ei helpota nykyihmistä”.

6.7 Jäsenten sitoutuminen rotarytoimintaan

Viimeinen kysymys käsittelee ”Kerro ehdotuksia, miten jäsenet sitoutetaan Rotaryyn tehokkaammin”. Tähän vapaavalintaiseen avoimen kohdan kysymykseen vastauksia kertyi 276 jäseneltä.

Jäseniltä tuli vaihtelevia ehdotuksia, miten jäsenet saadaan sitoutettua tehokkaammin toimintaan. Vastausten perusteella suurin osa jäsenistöstä kokee haastavaksi sovittaa viikoittaiset kokoukset omaan aikatauluunsa. Näiden jäsenien mielestä viikkokokouksien määrää tulisi vähentää ja läsnäolopakko tulisi poistaa. Moni jäsenistä toivoo kokouksia siirrettävän myöhäisempään ajankohtaan vuorokaudesta. Jäsenet kokevat ahdistaviksi viikkokokouksien jatkuvan seurannan ja toivovat sen loppuvan. Merkittävästi pienempi ryhmä jäsenistä toivoo klubipresidentin puuttuvan pois saoloihin, sillä he kokevat tämän vaikuttavan yleiseen ilmapiiriin.

”Tekemisestä täytyy tehdä mielekästä. Kaikki pakottaminen ja ”vahtaaminen” ja muu härkiminen varsinkin läsnäolon osalta olisi saatava pois. Klubilaisia ei pidä pakottaa paikalle, vaan jos heitä ei näy hetkeen, pitäisi keksiä keinoja heidän paikalle saantiin kivan tekemisen tai toiminnan kautta, ei muistuttamalla läsnäolopakosta, joka lukee säännöissä”.

”Pienet sakot osallistumattomuudesta. Jäsen harkitsee osallistumistaan herkemmin ja toisaalta on hyvillään, kun voi hyvällä omallatunnolla jättäytyä osallistumisesta”.

Uusien jäsenien perehdytys koetaan erityisen tärkeäksi sitouttamisen kannalta. Vastauksissa käy ilmi, että ”kummin” rooli on merkittävässä asemassa uuden jäsenen sitoutumisen kannalta. Uudet jäsenet tulee ottaa hyvin vastaan ja antaa heille sopivasti vastuuta.

”Hyvällä perehdyttämisellä rotarytoimintaan. Ottamalla uusi jäsen välittömästi hänelle sopivaan komiteaan tai tehtävään. Vaalimalla hyvää toveruutta ja uuden jäsenen huomioimista”.

Jäsenet haluavat saada vastuullisia tehtäviä ja toivovat Rotarytoiminnan tulevan nykypäivään. Sitoutumista edesauttaa mielekkäät luennot ja projektit. Vastaajat toivovat myös hillintää rahankeuruuteen ja käytettävän tämän ajan muuhun toimintaan.

Tasapuolisuus nähdään tärkeänä asiana sitouttamisen kannalta. Vastauksissa käy ilmi jäsenten toive tasapuolisesta kohtelusta rotarytoiminnassa. Jäsenet toivovat klubinpresidentiltä suoraa palautetta ja kiittämistä hyvästä työstä. Toiminnan kuuluisi olla ystävällistä ja toverillista.

” Hyväksymällä kaikki (miehet ja naiset) tasavertaisina jäseninä. Mielekäs vuosiohjelma ja kokousajat kaikille sopivaksi. Päiväkokous rajoittaa osallistumista. Toisista jäsenistä tulee olla kiinnostunut, kutsutaan mukaan, jos on pidempi väli kokouksissa käymiseen. Yhteishenkeä klubeissa tulisi nostattaa erilaisilla tempauksilla ja tapahtumilla”.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEOITA ROTARYPIIRILLE 1400 JÄRJESTÖN TOIMINNAN KEHITTÄMISEKSI

Rotarypiiriin 1400 jäsenille suunnatun kyselyn avulla voidaan päätellä, miksi jäsenet liittyvät Rotaryjärjestöön ja ovat toiminnassa mukana. Kyselyn avulla voidaan myös päätellä rotaryjäsenten tyytyväisyys toimintaan ja johtamiseen. Tutkimuksen tuloksista muodostui positiivinen käsitys jäsenten tyytyväisyydestä toimintaan ja johtamiseen. Kyselyn avulla saatiin tärkeää tietoa, miten Rotarypiiri 1400 pystyy kehittämään toimintaansa ja johtamista.

Tutkimustuloksista ilmeni Rotaryn jäsenten korkea keski-ikä ja naisjäsenten vähäisyys. Jäsenten keski-ikä voidaan nähdä ongelmana järjestön jatkuvuuden kannalta, sillä yli 60 vuotiaita jäseniä kuuluu järjestöön lähes 65 prosenttia kaikista jäsenistä. Alle 50 vuotiaita jäseniä kuuluu rotaryjärjestöön 10,8 prosenttia, ryhmä koostuu 48 henkilöstä. Suurin osa jäsenistä, jotka ovat iältään alle 50-vuotiaita, ovat olleet rotarytoiminnassa mukana 1-5 vuotta, kun taas iso osa yli 70 vuotiaista jäsenistä on kuulunut Rotaryyn yli 30 vuotta.

Kysymyksen viisi väittämien pohjalta voidaan todeta, että lähes kaikki jäsenet ovat tyytyväisiä rotarytoimintaan. Vastauksista löytyi eroavaisuuksia iän, sukupuolen ja jäsenvuosien perusteella. Jäsenistä kriittisimmin suhtautuivat alle 40-vuotiaat jäsenet, naisjäsenet ja jäsenet jotka ovat olleet toiminnassa 1-5 vuotta. Vastaaajista myönteisimmin suhtautuivat miesjäsenet, 60-69-vuotiaat jäsenet ja toiminnassa mukana 21-30 vuotta olleet jäsenet.

Kymmenesosa jäsenistä kokee tyytymättömyyttä Rotarypiiriin 1400 toimintaan sekä oman rotaryklubin toimintaan. He kertoivat, etteivät ole saaneet toiminnasta sitä, minkä takia liittyivät jäseneksi. Jotta toiminnasta saadaan mahdollisimman monille jäsenille mieluista, klubipresidentin tulisi järjestää vuosittain jäsenhaastattelu, jonka tuloksena selviäisivät jäsenien toiveet seuraavalle kaudelle. Lähes kaikki jäsenet kokevat Rotaryn arvojen kohtaavan omien arvojensa kanssa, mikä on ensiarvoisen tärkeää toiminnan jatkuvuuden kannalta. Kyselyn mukaan osa jäsenistä koki haasteelliseksi sitoutua oman klubin toimintaan ja projekteihin. Osallistumisen esteen syyksi nousivat vapaa-ajan yhdistäminen rotarytoimintaan. Klubien tulisi miettiä pakollisten osallistumiskertojen löyhentämistä tai viikoittaisten kokouksien määrän vähentämistä. Osa jäsenistä voi kokea velvollisuudentunteen liian ahdistavaksi ja se voi pahimmassa tapauksessa johtaa toiminnasta eroamiseen. Rotaryklubit

tarvitsevat selkeät säännöt, jonka mukaan toiminta pyörii. Sääntöjä tehdessä tulee kuitenkin muistaa toiminnan olevan vapaaehtoistoimintaa. Piirin 1400 jäsenet eivät koe suurta tarvetta osallistua yhteisiin projekteihin.

Jäsenistöstä suurin osa kertovat olevansa samaa mieltä osallistumisen motiiveista ”haluan oppia uutta” ja ”halun tehdä hyvää”. Samaa mieltä olevien kolmanneksi yleisin motiivi on ”haluan verkostoitua”. Rotarypiirin 1400 klubien tulisi keskittyä edellä mainittuihin motiiveihin, sillä jäsenet kokevat nämä merkittävimiksi syiksi rotarytoimintaan osallistumiseen. Kysymysten kuusi väittämien kanssa eniten samaa mieltä olivat 40-49-vuotiaat sekä rotarytoiminnassa olevat naisjäsenet. Kriittisimmin väittämiin suhtautuivat yli 70 vuotta täyttäneet henkilöt, miesjäsenet sekä jäsenet, jotka ovat kuuluneet toimintaan yli 30 vuotta.

Vastanneista jäsenistä 85 prosenttia, eli 395 henkilöä, ovat tyytyväisiä oman rotaryklubinsa johtamiseen. Rotaryn tulee jatkossakin keskittyä johtohenkilöiden kouluttamiseen. Klubipresidentillä tulee olla selkeä käsitys tavoitteista mihin pyritään ja innostusta ohjata projekti loppuun asti. Jäsenet odottavat johtajalta aktiivista ja innostavaa otetta, jonka halutaan näkyvän klubin toiminnassa. Johtajalta toivotaan tasapuolista kohtelua sekä personaalista johtotyyliä.

Rotaryt ovat saavuttanut toiminnallaan merkittäviä hankkeita, joita heidän tulisi mainostaa enemmän. Tämän takia Rotaryn tulisi enemmän pyrkiä julkisuuteen osallistumalla aktiivisemmin sosiaalisessa mediassa ja mainostamalla itseään paikallisessa mediassa. Vastauksista ilmeni jäsenten halukkuus kehittää oman asuinpaikkakuntansa toimintaa projektien merkeissä. Tällaisen toiminnan avulla Rotary luo positiivista julkisuutta sekä tavoittaa mahdollisia uusia jäseniä. Vastaajat toivovat kaikkien rotaryjäsenten osallistuvan uusien jäsenten hankintaan ja uskovat omasta tuttavapiiristään löytyvän potentiaalisia jäseniä. Rotarypiirin 1400 tulisi toteuttaa aikaisemmin suunniteltu verkkolehti, joka loisi Rotaryn tunnettavuutta.

Jäsenet saadaan sitoutumaan paremmin rotarytoimintaan kattavilla viikko-ohjelmilla, jotka sisältävät mielenkiintoisia luentoja ja projekteja. Toiminnan halutaan olevan tasapuolista yhdessä toimimista. Osa jäsenistä toivoo toiminnan uudistuvan tähän päivään ja rajoittaa läsnäolovelvollisuutta tai poistaa. Klubintoiminnan tulisi jakautua nuorten ja vanhempien jäsenten välille tasapuolisesti ja tämän seurauksena toiminnalla on mahdollisuus uudistua siten, että Rotaryn arvot säilyisivät.

8 POHDINTA

Idea opinnäytetyön tekemiseen syntyi viime syksynä, kun minulle tarjottiin aihe tehdä jäsentutkimus Rotarypiirille 1400. Olin jo aiemmin päättänyt tehdä opinnäytetyön, jolla on todellinen hyöty toimeksiantajalle. Alun perin ajatuksena oli tutkia johtamisen merkitystä rotaryjäsenten pysyvyyteen, sillä tiedossa oli jäsenmäärän vuosittainen väheneminen järjestössä. Toimeksiantajan pyynnöstä keskityin kuitenkin opinnäytetyössä pääasiassa jäsenten tyytyväisyyteen toiminnassa. Tämän vuoden tammikuussa pidin ohjaavan opettajan kanssa aloituskeskustelun, josta työn prosessi lähti todella käyntiin.

Heti alkuvaiheessa koin haasteelliseksi löytää sopivia lähteitä aiheeseeni. Rotarytoiminta on vapaaehtoistoimintaa ja aiheeseeni liittyvää kirjallisuutta oli vaikea löytää. Tietoperustan vahvistamiseksi olen käyttänyt kahta haastattelua, jotka koen ensiarvoisen tärkeäksi opinnäytetyössäni.

Tutkimuksen kymmenes kysymys käsittelee uusien jäsenten saamista rotarytoimintaan. Tämä kysymys olisi voinut tuottaa enemmän lisäarvoa, jos kysymys oltaisiin kohdistettu henkilöille, jotka eivät ole toiminnassa vielä mukana. Kysymys olisi voinut esimerkiksi olla ”Miten sinut saataisiin liittymään rotaryjärjestöön”. Opinnäytetyöstä olisi kuitenkin tullut liian laaja kokonaisuus, jos haastattelujen ja jäsenkyselyn lisäksi oltaisiin tehty vielä uusi tutkimus mahdollisille uusille jäsenille. Seuraava jatkotutkimuksen kysely voidaankin suunnata ihmisille, jotka eivät kuulu järjestöön, mutta voisivat olla kiinnostuneita liittymään siihen.

Opinnäytetyötä voidaan pitää onnistuneena, sillä tutkimusongelmiin ”Miksi jäsenet liittyvät Rotaryjärjestöön ja ovat toiminnassa mukana” ja ”Miten tyytyväisiä jäsenet ovat toimintaan ja johtamiseen” löydettiin vastaukset. Rotarypiiri 1400 jäsenet voivat olla tuloksista ylpeitä, sillä suurin osa heistä ovat tyytyväisiä toimintaan ja johtamiseen. Jäsenten yleisimmät motiivit kuulua järjestöön ovat halu oppia uutta ja halu tehdä hyvää. Rotarypiiriin 1400 tulee tarkasti harkita, miten voisi uudistaa toimintaa, sillä jotkut toimintatavat voivat olla hieman vanhentuneita ja se luo haasteelliseksi saada uusia jäseniä järjestöön. Opinnäytetyössä en pystynyt analysoimaan tuloksia klubitasolla, sillä jäsenten yksityisyyden vaarantuminen olisi voinut olla mahdollista. Pitkän harkinnan jälkeen päädyin vertailemaan tuloksia sukupuolen, iän ja jäsenvuosien mukaan.

Tekemäni tutkimus on mielestäni validi, sillä vaikka kaikki jäsenet eivät vastanneet kyselyyn, vastauksia kuitenkin kertyi lähes oikeassa suhteessa jäsenten taustat, erityisesti sukupuolijakauma, huomioon ottaen piirin koko jäsenistöstä. Tutkimuksen reliabiliteetti eli luotettavuus on kyseenalainen, koska jäsenille lähetettiin julkinen linkki sähköpostin välityksellä. Tämän seurauksena vastaajilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn useamman kerran, mutta en usko, että tässä tutkimusryhmässä olisi sitä tapahtunut. Tutkimus on hyödyllinen ja käyttökelpoinen. Rotarypiiri 1400 on saanut arvokasta tietoa, ja toivon, että se hyödyntäisi tutkimuksen tuloksia ja saisi näin pidettyä nykyiset jäsenet tyytyväisinä sekä saamaan uusia jäseniä mukaan toimintaan. Tutkimuksen tuloksia en tule erikseen luovuttamaan Rotarypiiriin 1400 käyttöön, sillä olen saatekirjeessä luvannut suojaavani kaikkien vastaajien yksityisyyttä.

Ennen opinnäytetyön aloittamista minulla ei ollut tietoa rotaryjärjestöstä ja sen toiminta-ajatuksista. Yllätyin, kun sain kuulla Rotareiden toimivan 200 maassa ja useassa maanosassa. Tutustuessani Rotarypiiriin 1400, nousi käsitys jäsenten korkeasta keski-ikästä ja naisjäsenten vähäisyydestä. Tässä vaiheessa kyseenalaistin toiminnan jatkuvuuden ja ajattelin opinnäytetyön tulevan oikeaan aikaan.

Opinnäytetyön ollessa lähes valmis ajattelen Rotareiden tekevän tärkeää työtä vapaaehtoistoiminnan saralla. Luulen Rotareiden keski-ikänsä vaikuttavan merkittävästi nuorten jäsenten rohkeuteen tulla mukaan toimintaan. Rotarypiiriin 1400 uudistaessa toimintaa se voisi tavoittaa paremmin uusia nuorempia jäseniä. Rotaryn pitäisi markkinoida itseään enemmän olemalla aktiivisempi sosiaalisessa mediassa. Opinnäytetyön tutkimustulokset antavat selkeän käsityksen siitä, miten jäsenet kokevat rotarytoiminnan iän, sukupuolen ja rotaryvuosien mukaan.

Opinnäytetyön tekeminen oli aikaa vievä prosessi, joka kulutti paljon voimavaroja. Haastavimmaksi koin aikataulussa pysymisen ja uuden tehtäväkokonaisuuden aloittamisen. Jälkeenpäin ajatellessa olisin tehnyt tämän opinnäytetyön parityönä, tällöin työn jaksottaminen olisi ollut helpompaa. Olen lopputulemaan tyytyväinen ja koen tämän olevan minulle arvokas oppimiskokemus. Lopuksi haluan kiittää kaikkia niitä henkilöitä, jotka ovat jaksaneet tukea minua opinnäytetyöprosessin loppuunsaattamisessa.

LÄHTEET

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsijärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Ilvonen, A. 2011. Miten johdan? Yhdistystoiminnan johtamisopas. Helsinki: Ok-opintokeskus.

Kallioinen, O. 2012. Ihmisten johtaminen muutosprosessissa. Teoksessa K, Mäki, & T, Palonen. 2012. Johtamisen tilat ja paikat. Helsinki: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 239-261.

Karreinen, L. Halonen, M. & Tennilä, M. 2013. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto.

Kinnunen, J. 2016. Rotarypiirin 1400 piirikuvernööri kaudelle 2016–2017, Rotary International. Haastattelu 26.2.2016. Tekijän hallussa.

Kortejärvi-Nurmi, S. & Murtola, K. 2015. Areena: yritysviestinnän käsikirja. Helsinki: Edita.

Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Viitattu 11.2.2016, http://www.kansalaisareena.fi/Vapehttoim_KEHITTY.pdf.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää: työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Nordqvist, H. 2001. Service Above Self: Palvelumieli itsekkyyden edelle. Helsinki: Suomen Rotary.

Risteli, J. 2016. Rotarypiirin 1400 piirikuvernööri, Rotary International. Haastattelu 7.3.2016. Tekijän hallussa.

Rotarypiiri 1400. Viitattu 28.2.2016, <http://d1400.rotary.fi/>.

Somerkivi, P. 2011. Johtajana järjestössä. Helsinki: Pirjo Somerkivi.

Suomen Rotary 2015a, viitattu 22.2.2016, http://www.rotary.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=73&Itemid=54&lang=fi.

Suomen Rotary 2015b. Viitattu 11.3.2016, http://www.rotary.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=98&Itemid=529&lang=fi.

Suomen Rotary 2015c, Viitattu 18.3.2016, http://www.rotary.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=53&lang=fi.

Suomen Rotary 2016d. Viitattu 22.6.2016, http://www.rotary.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=77&Itemid=55&lang=fi.

Suomen Rotary 2016e. Viitattu 22.2.2016, http://www.rotary.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=60&lang=fi.

Valpola, A. 2004. Organisaatio yhteen: muutosjohtamisen käytännön keinot. Helsinki: WSOY.

Pessi, A. & Oravasaari, T. 2010. Kansallisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustaminen sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnassa. Helsinki: Yliopistopaino.

Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta?: tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys.

Yeung, A.B 2005. Vapaaehtoistoiminnan timanttimali. Teoksessa M, Nylund, & A, Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta - Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 104- 125.

OULUN SEUDUN AMMATTIKORKEAKOULU

SAATE

Teuvo Pakkalan kadun kampus
Johtamisen ja organisaation koulutusohjelma

31.3.2016

Arvoisa rotaryjäsen

Olen opiskelija Oulun seudun ammattikorkeakoulusta, Teuvo Pakkalan kadun kampuksen kolmannelta vuosikurssilta. Teen opintoihin kuuluvaa opinnäytetyötä Suomen Rotarypiirille 1400. Tutkimuksen toimeksiantajana on Suomen Rotarypiiri 1400 ja tarkoitus on kartoittaa rotaryjäsenten tyytyväisyyttä rotarytoimintaan ja johtamiseen. Vain vastaamalla oheiseen kyselyyn voitte vaikuttaa Rotarypiiriin 1400 ja oman rotaryklubinne kehittämiseen. Samalla annatte arvokasta apua opinnäytetyöni onnistumiseksi.

Olen lähettänyt kyseisin kyselylomakkeen teidän viestintä yhteyshenkilölle Teemu Haapalalle, joka lähettää kyselylomakkeen teille jäsenille. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdotoman luottamuksellisenä. Tulokset julkaistaan ainoastaan kokonaistuloksina, joten kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista.

Mikäli haluatte saada lisätietoja tutkimuksesta, voitte soittaa alla olevaan numeroon. Vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Kiitos etukäteen vastauksistanne!

Ystävällisin terveisin

Harri Lämsä

044 XXX XXXX

Kysely Rotarypiirin 1400 jäsenille

1. Mihin rotaryklubiin kuulutte? Voitte halutessasi jättää vastaamatta

2. Olen ollut rotarytoiminnassa jäsenenä

- ☐ 1-5 vuotta
☐ 6-10 vuotta
☐ 11-20 vuotta
☐ 21-30 vuotta
☐ yli 30 vuotta

3. Sukupuoleni on

- ☐ Nainen
☐ Mies

4. Ikäni on

- ☐ alle 40 vuotta
☐ 40-49 vuotta
☐ 50-59 vuotta
☐ 60-69 vuotta
☐ 70 vuotta yli vuotta

5. Seuraavaksi esitetään rotarytoimintaan liittyviä väitteitä. Valittakaa sopivin vaihtoehto

	samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	eri mieltä
Olen tyytyväinen Rotarypiirin 1400 toimintaan				
Olen tyytyväinen oman rotaryklubin toimintaan				
Olen saanut rotarytoiminnasta sen, minkä vuoksi liityin jäseneksi				

Koen omien arvojeni kohtaavan Rotaryn arvojen kanssa				
Minun on helppo sitoutua oman rotaryklubini toimintaan				
Koen hyödylliseksi osallistua oman rotaryklubini projekteihin				
Koen hyödylliseksi osallistua Rotarypiirin 1400 yhteisiin projekteihin				

6. Olen rotarytoiminnassa mukana sillä:

	samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa
Haluan käyttää vapaa-aikaani yleishyödylliseen toimintaan					
Haluan tehdä hyvää					
Haluan saada uusia merkityksellisiä kokemuksia					
Haluan oppia uutta					
Haluan verkostoitua					
On hienoa kuulua tähän järjestöön					
Muu syy, mikä					

7. Olen tyytyväinen oman rotaryklubini johtamiseen

☐ Kyllä

☐ En, miksi _____

8. Mielestäni hyvä johtaminen Rotaryssa on:

9. Kerro ehdotuksia, miten voidaan saada uusia jäseniä mukaan rotarytoimintaan

10. Kerro ehdotuksia, miten jäsenet sitoutetaan Rotaryyn tehokkaimmin
